

RAPPORT D'ÉVALUATION DE L'UNITÉ
CERESSEC – Centre de recherche de l'ESSEC

SOUS TUTELLE DES ÉTABLISSEMENTS ET
ORGANISMES :

ESSEC Business School - ESSEC

CAMPAGNE D'ÉVALUATION 2024-2025
VAGUE E

Rapport publié le 21/03/2025



Au nom du comité d'experts :

Blandine Ageron, présidente du comité

Pour le Hcéres :

Stéphane Le Bouler, président par intérim

En application des articles R. 114-15 et R. 114-10 du code de la recherche, les rapports d'évaluation établis par les comités d'experts sont signés par les présidents de ces comités et contresignés par le président du Hcéres.

Pour faciliter la lecture du document, les noms employés dans ce rapport pour désigner des fonctions, des métiers ou des responsabilités (expert, chercheur, enseignant-chercheur, professeur, maître de conférences, ingénieur, technicien, directeur, doctorant, etc.) le sont au sens générique et ont une valeur neutre.

Ce rapport est le résultat de l'évaluation du comité d'experts dont la composition est précisée ci-dessous. Les appréciations qu'il contient sont l'expression de la délibération indépendante et collégiale de ce comité. Les données chiffrées de ce rapport sont les données certifiées exactes extraites des fichiers déposés par la tutelle au nom de l'unité.

MEMBRES DU COMITÉ D'EXPERTS

Présidente : Mme Blandine Ageron, Université Grenoble Alpes, Valence

Vice-présidente : Mme Séverine Ventolini, Université de Tours Val de Loire

Experts : M. Per Agrell, Université catholique de Louvain, Belgique
M. Yves Mard, Université Clermont-Auvergne, Clermont-Ferrand (représentant du CNU)
Mme Agnès Michelot, La Rochelle université
M. Thomas Roulet, University of Cambridge, Royaume-Uni
Mme Nathalie Sigot, Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne
M. Hubert Stahn, Aix-Marseille université
Mme Camille Talpin, Burgundy School of Business, Dijon

REPRÉSENTANT DU HCÉRES

M. Jérôme Meric

REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS ET ORGANISMES TUTELLES DE L'UNITÉ DE RECHERCHE

M. Roméo Tédongap, ESSEC
M. Vincenzo Vinzi, ESSEC

CARACTÉRISATION DE L'UNITÉ

- Nom : Centre de recherche de l'ESSEC
- Acronyme : CERESSEC
- Label et numéro : EA 7406
- Nombre d'équipes : neuf équipes
- Composition de l'équipe de direction : Mme Mong Ha Ti Hoang, directrice de la recherche

PANELS SCIENTIFIQUES DE L'UNITÉ

SHS Sciences humaines et sociales

SHS1 : Marchés et organisations

THÉMATIQUES DE L'UNITÉ

Le Centre de Recherche de l'ESSEC (CERESSEC) est structuré en neuf équipes de recherche, un service d'appui à la recherche et sept centres de recherche et instituts. Si les équipes de recherche sont disciplinaires, les centres et instituts se concentrent sur des thématiques précises, revêtant des enjeux actuels. Cinq centres sont pour leur part spécialisés par secteurs.

Les neuf équipes de recherche sont :

1. Comptabilité et Contrôle de Gestion
2. Droit et Environnement de l'Entreprise
3. Économie
4. Finance
5. Management
6. Management des Opérations et Recherche Opérationnelle
7. Marketing
8. Sciences de la Décision et Statistiques
9. Systèmes d'Information

Les centres et instituts suivent la structuration suivante.

Le Centre Européen de Droit et d'Économie (CEDE) est dédié aux thématiques liées à la concurrence, au droit boursier, et au droit du commerce international. Il propose une approche intégrée du droit et de l'économie.

Le Centre Innovation Sociale et Écologique (CISE) a pour but de développer des initiatives concrètes au service de la transition sociale et écologique.

Le Centre Crisis ORganizaTION in Extreme Situations (CORTEX) s'intéresse à la coordination, le contrôle et l'organisation de crise dans les situations extrêmes. Favorisant une perspective interdisciplinaire, il s'appuie sur le management, la sociologie et la psychologie.

Le Centre de Recherche en Écono-Finance et Actuariat sur le Risque (CREAR) se concentre sur l'analyse quantitative des risques financiers et d'assurance.

Le Centre de recherche « Energy and COMmodity FINance Research Center » (ECOMFIN) aborde des thèmes liés aux marchés des matières premières et au financement de l'énergie dans une perspective interdisciplinaire (économie, mathématiques, sciences de gestion).

Le centre Géopolitique, Défense et Leadership (GDL) est consacré aux questions de géopolitique, défense et leadership, notamment dans un contexte international et militaire.

L'Institut de Recherche et d'Enseignement sur la Négociation (IRENE) développe des recherches sur les problématiques de la négociation, de la médiation et les problèmes de résolution de conflit.

HISTORIQUE ET LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE DE L'UNITÉ

L'unité de recherche de l'ESSEC, le CERESSEC (Centre de Recherche de l'ESSEC), a été fondée en 1969. Depuis 2014, elle est reconnue en tant qu'équipe d'accueil (EA 7406), et en janvier 2020, elle a été restructurée en une équipe de recherche interne unique (196922775V). Le CERESSEC cherche à promouvoir une recherche multidisciplinaire et à diffuser des connaissances autour de défis contemporains du management et de l'économie. Le CERESSEC est réparti géographiquement sur quatre sites (deux en France et deux à l'étranger), chacun ayant une mission et une orientation distincte. Le campus principal de l'ESSEC est situé à Cergy, dans le nord-ouest de la région Île-de-France, où la plupart des activités de recherche et d'enseignement sont concentrées. Le second campus français est localisé à la Défense. Il se consacre à la formation continue, dans un environnement propice à l'interaction avec les professionnels. Les deux campus internationaux se situent à Singapour (depuis 2015) et à Rabat, au Maroc (depuis 2017). Ces deux campus internationaux ont pour objectif de renforcer la présence de l'ESSEC à l'international dans des zones stratégiques pour l'établissement. À ces quatre campus physiques, le CERESSEC adjoint un « Campus Numérique Augmenté » créé en 2019, qui soutient l'innovation pédagogique et héberge l'enseignement à distance.

Les chercheurs du CERESSEC bénéficient d'un accès à des ressources de recherche comme le Knowledge-Lab (K-Lab). L'unité de recherche est partie prenante de l'Institut Européen de données financières, Eurofidai, offrant ainsi des bases de données financières fiabilisées pour les recherches quantitatives.

L'organisation du CERESSEC est articulée autour de huit départements académiques et de neuf équipes de recherche disciplinaires, telles que la finance, le marketing, la gestion, les opérations et la science des données. Le professeur Mong Ha Ti Hoang, actuelle directrice de la recherche, a succédé au professeur Roméo Tédongap, devenu doyen de la Faculté. L'ESSEC Business School maintient sa position parmi les meilleures institutions mondiales en formation aux sciences de gestion et du management. Elle bénéficie de la « triple accréditation » : EQUIS, AACSB, et AMBA. Les activités de recherche du CERESSEC contribuent non seulement au développement théorique mais aussi à l'application pratique dans divers secteurs industriels.

ENVIRONNEMENT DE RECHERCHE DE L'UNITÉ

Le CERESSEC est rattaché à l'ESSEC Business School, qui est un établissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (EESPIG). Ses activités de recherche se conforment aux trois lignes directrices fixées par l'ESSEC Business School dans son projet stratégique RISE 2020-2024 (Racines, Impact, Singularité, Excellence) : (i) la transition écologique et sociale à travers l'initiative Together ; (ii) les technologies de l'IA et la science des données à travers le Metalab for Data, Technology & Society ; (iii) l'entrepreneuriat et l'innovation à travers le pilier Enlightening Entrepreneurship.

Pour soutenir et dynamiser sa stratégie, l'ESSEC Business School a misé sur la création de chaires d'entreprises. À titre d'illustration, huit nouvelles chaires d'entreprises ont été créées au cours de la période. Cinq des 24 chaires hébergées par l'école sont orientées recherche.

Le CERESSEC est membre actif de plusieurs dispositifs créés par le Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) CY-Cergy Paris Université. Parmi ces dispositifs, on compte l'initiative d'excellence - ISITE, qui concerne la création de Graduate SchoolS dont celle de Management portée par l'ESSEC Business School et le Laboratoire d'Excellence - Labex MME-DII (Modélisation mathématiques et Économiques de la Dynamique, de l'Incertitude et des Interactions) dans lequel l'ESSEC Business School est impliqué depuis 2013. La participation à l'initiative ExcellencES, CY Generation suscite des partenariats avec d'autres institutions académiques et des organisations publiques, dont le Centre d'Études et d'Expertise sur les Risques, l'Environnement, la Mobilité et l'Aménagement (CEREMA), le Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), le Centre de Recherche Interdisciplinaire (CRI), le Campus de la Transition, et quatre collectivités territoriales.

Le CERESSEC participe enfin à des clusters régionaux comme le pôle de compétitivité Finance Innovation, ce qui lui permet de bénéficier d'un écosystème riche et stimulant pour le développement de recherches appliquées en finance et en management. De plus, intégré dans le réseau CY Alliance – un regroupement de treize établissements d'enseignement supérieur et de la recherche publics et privés –, le CERESSEC s'inscrit dans un écosystème dynamique qui lui permet de partager des ressources et renforcer des initiatives de recherche interdisciplinaire. Le CERESSEC dispose d'infrastructures clés pour conduire des recherches comportementales et/ou internationales. L'établissement est également co-tutelle de la plateforme Eurofidai, une unité d'appui et de recherche du CNRS, qui fournit des bases de données financières et environnementales fiabilisées, essentielles pour la recherche.

EFFECTIFS DE L'UNITÉ : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	165
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	2
Personnels d'appui à la recherche	12
Sous-total personnels permanents en activité	179
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	25
Personnels d'appui non permanents	2
Post-doctorants	3
Doctorants	75
Sous-total personnels non permanents en activité	105
Total personnels	284

RÉPARTITION DES PERMANENTS DE L'UNITÉ PAR EMPLOYEUR : en personnes physiques au 31/12/2023. Les employeurs non tutelles sont regroupés sous l'intitulé « autres ».

Nom de l'employeur	EC	C	PAR
ESSEC	165	2	12
Total personnels	165	2	12

AVIS GLOBAL

Le CERESSEC porte la recherche de l'ESSEC Business School en collaboration avec un environnement proche de l'établissement. Associée aux projets RISE 2020-2024, CY Alliance et CY Initiative, l'unité de recherche s'appuie sur un écosystème pluridisciplinaire dynamique qui lui permet de mener à bien son ambition et ses objectifs. Elle dispose de toutes les ressources nécessaires pour assurer à son personnel un environnement de travail satisfaisant et pour être attractive à une échelle internationale. Grâce aux partenariats internationaux et aux alliances conclues par l'établissement, le CERESSEC est en capacité d'assurer la mobilité de ses chercheurs et l'accueil de chercheurs invités. Les chaires d'excellence lui permettent également d'attirer des chercheurs junior et senior.

La politique scientifique de l'ESSEC Business School est déclinée et mise en œuvre par le directeur du CERESSEC assisté et conseillé par un comité scientifique. Elle se traduit par le plan stratégique INSPIRE 2020-2025 (Institutional Strategic Program for Improvement of Research), et elle est soutenable grâce à une croissance constante et conséquente de toutes les ressources au cours de la période. L'obtention de financements sur appels à projets et la participation au CY Initiative contribuent significativement aux ressources propres de l'unité. La réforme récente du corps professoral a permis à l'école d'étoffer les effectifs de chercheurs et de disposer d'une équipe support de dix personnes. Les ressources matérielles sont pour leur part diverses et accessibles.

Les pratiques du CERESSEC en matière de gestion des ressources humaines sont structurées, pilotées et partagées avec tous les personnels. Malgré ces efforts, le turnover des enseignants-chercheurs demeure élevé, atteignant jusqu'à 50 % dans certaines équipes pendant la période d'évaluation. Il témoigne de la difficulté à fidéliser les chercheurs. La réforme du corps professoral devrait toutefois contribuer à y remédier.

Le CERESSEC a conduit, au cours de la période, une activité scientifique riche et conséquente. À titre d'exemple, 48 manifestations ont été organisées. L'accueil d'une cinquantaine de chercheurs invités internationaux et la participation de certains membres de l'équipe de recherche à des comités scientifiques

constituent également des gages de l'attractivité et du rayonnement de l'unité. La production scientifique est abondante et de qualité, sur des supports diversifiés : 771 articles publiés dans les meilleures revues internationales, 1 100 communications avec actes et 326 contributions à des ouvrages et ouvrages. Les chercheurs du CERESSEC s'impliquent aussi significativement dans les fonctions éditoriales, qu'il s'agisse de rédacteurs en chef, co-rédacteurs et rédacteurs associés. De nombreux prix sont autant de témoignages de reconnaissance de la qualité scientifique des travaux menés dans l'unité. Toutes les équipes participent à cette production scientifique de manière relativement équilibrée. De nombreux dispositifs d'incitation et de soutien à la recherche permettent d'encourager la productivité académique. Ainsi, les chercheurs du CERESSEC ont été fortement mobilisés pour obtenir les 136 projets financés sur la période, en répondant à 259 appels.

Le CERESSEC interagit de plus en plus et de mieux en mieux avec le monde non académique. Les chaires sont largement plébiscitées tout comme les activités de conseil auprès des organisations et entreprises. Plusieurs initiatives à destination du grand public ont été lancées, parmi lesquelles une plateforme en ligne offrant des podcasts et l'organisation d'une journée de la Science. Les chercheurs sont formés et accompagnés pour diffuser leurs recherches vers la société. Une personne en appui à la recherche est dévolue à 100 % à cette activité.

Le CERESSEC présente de très bons résultats sur cette période par la mise en place d'une politique scientifique ambitieuse. Pour autant, la structuration du CERESSEC autour des thèmes / équipes / axes stratégiques / projet scientifique manque de lisibilité et suscite de la confusion, même pour les intéressés. Son organisation évoque plus un « guichet de services » à l'adresse des équipes d'enseignants-chercheurs qu'une structure d'animation de la recherche. Cela peut constituer à terme un frein à l'émergence de thématiques novatrices à la croisée des compétences de plusieurs équipes et à des collaborations interpersonnelles. C'est là l'enjeu dans les prochaines années pour fonder un authentique collectif de recherche, malgré une valorisation des activités de recherche centrée sur l'individu.

ÉVALUATION DÉTAILLÉE DE L'UNITÉ

A - PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport soulignait que le défi principal du CERESSEC était « le renouvellement du corps professoral, suite à des départs à la retraite ou à des départs volontaires ». La mesure principale prise a été la mise en place d'une réforme de son corps professoral en 2021 adossée à une série d'incitations pour retenir et attirer les talents. Dans cette perspective, des périodes de congés sabbatiques plus longues, une grille salariale étendue et des réductions de la charge d'enseignement ont été proposées. Le CERESSEC a également recruté des chercheurs via des chaires d'excellence. 37 recrutements ont été réalisés, dont 27 recrutements internationaux.

Concernant la recommandation de réfléchir aux moyens à mettre en place pour renforcer l'attractivité des équipes moins bien dotées en personnel, le CERESSEC a choisi de renforcer l'effectif des équipes « Statistiques » et « Management des opérations et recherche opérationnelle », qui étaient les plus réduites. Certaines équipes comme « Droit » et « Économie » semblent de fait ne pas avoir bénéficié des mêmes efforts.

L'accueil de professeurs invités a été largement développé par la création d'une équipe consacrée à l'organisation de workshops et de séminaires, l'adhésion au réseau UBIAS (University-Based Institutes of Advanced Studies) ou le partenariat avec la commission franco-américaine Fulbright.

La recommandation liée aux recherches inter-équipes autour d'un ou de deux axes de recherche « ombrelle » pour réduire l'impression d'un relatif cloisonnement disciplinaire a été prise en compte. La stratégie RISE de l'ESSEC Business School autour de trois piliers stratégiques « abrite » ces thèmes ombrelles pour la recherche. Pour autant, même si les collaborations ont été encouragées par la mise en place de deux « Guilds », par des appels à projets internes et par le lancement d'atelier de recherche expérimentale et comportementale, les recherches transversales aux équipes restent en deçà des attentes du CERESSEC. Les dispositifs existants doivent être étoffés et gagner en visibilité interne au cours de la prochaine période pour accroître le niveau d'interaction entre les équipes, et plus généralement les collaborations entre membres de l'unité.

Le CERESSEC a mis en œuvre une politique active de recherche de nouvelles sources de financement public et privé afin de poursuivre sa politique de recherche. Huit chaires d'entreprises ont ainsi été créées. Des projets ont également été financés dans le cadre des dispositifs ANR et CY initiatives. De nombreux chercheurs participent aussi aux initiatives du Crédit Impôt Recherche.

Enfin, le déficit de parité au profit des hommes mentionnée dans le précédent rapport n'a pas pu être réduit. L'unité de recherche explique cette situation par un manque de candidatures féminines et une concurrence internationale accrue sur le marché des recrutements des chercheurs. Un effort a toutefois été engagé en termes de représentation des femmes à divers postes à responsabilités et instances. Le CERESSEC est aujourd'hui dirigé par Mme le professeur Ha Hoang.

B - DOMAINES D'ÉVALUATION

DOMAINE 1 : PROFIL, RESSOURCES ET ORGANISATION DE L'UNITÉ

Appréciation sur les objectifs scientifiques de l'unité

Les objectifs scientifiques du CERESSEC s'inscrivent à la fois dans le projet de l'établissement ESSEC Business School, les projets CY Initiative et CY Alliance. Ils répondent aux défis sociétaux. S'ils sont clairement affichés, ils peinent encore à être déclinés du point de vue opérationnel dans les équipes de recherche disciplinaires en termes de projets susceptibles de structurer l'action collective.

Appréciation sur les ressources de l'unité

Le CERESSEC, en raison notamment de son intégration à CY Alliance, dispose de ressources tout à fait adéquates du point de vue financier, des ressources humaines et des équipements pour mener à bien son ambition et ses objectifs. Il est toutefois nécessaire de clarifier sa structuration pour permettre une gestion plus efficace et efficiente de ses ressources et gagner en visibilité et attractivité.

Appréciation sur le fonctionnement de l'unité

Le CERESSEC est constitué de neuf équipes de recherche disciplinaires, ce qui implique de recruter des professeurs capables de et motivés par des collaborations transdisciplinaires. Le rapport des effectifs femmes/hommes reste une préoccupation dans la mesure où il n'a pas évolué dans le corps professoral. Des efforts sont entrepris pour offrir les meilleures conditions de travail aux enseignants-chercheurs, à commencer par l'équipe d'appui. La cybersécurité et la gestion des données pourraient constituer des sources de risques majeurs à l'avenir.

1/ L'unité s'est assigné des objectifs scientifiques pertinents.

Points forts et possibilités liées au contexte

La politique scientifique INSPIRE du CERESSEC s'inscrit à la fois dans la stratégie RISE de l'ESSEC Business School et de CY Initiative dont est porteur CY-Cergy Paris Université. L'objectif poursuivi est de constituer d'ici dix ans une université internationale intensive en recherche. La politique est arrêtée à l'échelle de l'ESSEC Business School et le directeur de l'unité de recherche la met en œuvre, conseillé par un comité scientifique. En cohérence avec les orientations de l'établissement, des financements sont proposés par le CERESSEC pour favoriser les initiatives sur les thèmes prioritaires. Le rapprochement entre l'ESSEC Business School et CY Cergy Paris Université dans le cadre de CY Alliance permet au CERESSEC de développer des partenariats académiques internationaux à travers l'institut d'études avancées CY Advance Studies. Il facilite l'accueil de professeurs étrangers grâce notamment à la commission Fulbright et à l'université européenne EUTOPIA. CY Alliance apporte également des financements de projets de recherche. Il permet de recruter des chercheurs sur les chaires d'excellence et de développer le programme PhD. Certains membres du CERESSEC font partie de l'équipe THEMA (CNRS) dans le cadre d'une convention d'établissements. Parallèlement, les membres du CERESSEC bénéficient des activités pédagogiques de l'ESSEC Business School et des chaires pour tisser des liens avec les acteurs du monde-socio-économique.

Le CERESSEC a engagé des moyens importants pour étoffer des équipements : ses équipements de recherche, tel le Metalab ; l'appui à la recherche avec une équipe de dix personnes ; et une politique RH attractive et incitative à l'adresse des enseignants-chercheurs.

Points faibles et risques liés au contexte

La gouvernance et la structuration du CERESSEC sont confuses et ne permettent pas d'apporter de la visibilité quant aux thématiques scientifiques fortes de l'unité de recherche. Le fonctionnement en équipes et l'organisation en sept centres ou instituts, reliés ou non à des départements académiques accentuent cette confusion. De surcroît, le projet scientifique INSPIRE, qui n'est cependant pas structurant pour les enseignants-chercheurs, s'articule autour de cinq thèmes transdisciplinaires sans rapport avec des centres et instituts. Enfin, le programme PhD n'est pas sous la responsabilité du CERESSEC mais de la direction des affaires académiques, du moins le CERESSEC n'est pas associé à la gouvernance du programme. Les limites juridictionnelles du CERESSEC et de la direction des programmes sont confuses. À l'exception de quelques événements ponctuels, telle la journée « science et société » qui ponctuent la vie de l'unité, le CERESSEC est actuellement plus un guichet d'administration de la recherche qu'un organe d'animation scientifique.

Par ailleurs, la dynamique collective autour de projets communs est peu présente dans la politique scientifique de l'unité de recherche. L'utilisation des données financières et de productivité dans un objectif de gestion individualisée et comparative peut nuire à la cohésion des équipes. Enfin, les liens avec le site de Singapour paraissent encore peu étoffés.

2/ L'unité dispose de ressources adaptées à son profil d'activités et à son environnement de recherche et les mobilise.

Points forts et possibilités liées au contexte

Le CERESSEC a pu bénéficier de ressources financières importantes dans le cadre du dispositif CY Initiative. Dans ce cadre, 320 k€ par an pendant cinq ans ont été alloués à l'unité et 2,5 M€ ont été levés pour le développement du programme PhD. Le budget de fonctionnement a augmenté de 33 % pendant la période et s'établit en 2023 à plus de 2 M€, incluant 45 % de masse salariale du personnel non enseignant-chercheur, 55 % de dépenses de fonctionnement (séminaires, conférences, etc.). Les membres du CERESSEC collectent également des ressources propres à travers des appels à projets tels que des ANR jeune chercheur, des PRC ou

des contrats de gré à gré avec des collectivités territoriales ou des entreprises privées dans le cadre des chaires. L'obtention de l'agrément Crédit Impôt Recherche (CIR) a favorisé ce dernier mode de financement. Dix personnes très investies occupant des postes pérennes soutiennent l'activité de recherche. Quatre d'entre elles sont en charge des aspects administratifs, trois se consacrent aux appels à projets, un ingénieur de recherche assiste les enseignants-chercheurs, notamment pour le traitement des données. Sont également associées une chargée de la communication et une documentaliste. En plus des ressources documentaires et logicielles, le CERESSEC bénéficie d'espaces consacrés aux activités de recherche. C'est le cas du FinLab avec connexion à Bloomberg, du laboratoire expérimental pour la recherche comportementale, et de la plateforme Eurofidai. L'unité de recherche a également modifié sa politique RH afin de conférer plus de poids à l'activité de recherche. L'unité devient ainsi plus attractive sur un marché international de l'emploi des enseignants-chercheurs très concurrentiel.

Points faibles et risques liés au contexte

Le CERESSEC a connu un fort turnover de son corps professoral. Il concerne 40 % des effectifs pendant la période. La réforme de la politique RH pour le corps professoral opérée en 2021 devrait freiner ce phénomène, mais le CERESSEC doit rester vigilant sur la fidélisation de son personnel.

3/ Les pratiques de l'unité sont conformes aux règles et aux directives définies par ses tutelles en matière de gestion des ressources humaines, de sécurité, d'environnement, de protocoles éthiques et de protection des données ainsi que du patrimoine scientifique.

Points forts et possibilités liées au contexte

La politique RH du CERESSEC s'appuie sur les recommandations d'une commission d'évaluation académique (CEA) et d'un comité économique et social. Ces recommandations portent en particulier sur les actions à déployer pour garantir de bonnes conditions de travail des personnels, assurer leur sécurité et prévenir les risques professionnels. Les bénéficiaires de ces dispositions sont autant les enseignants-chercheurs que les personnels administratifs et les doctorants. La signature en 2019 d'un accord d'entreprise en faveur de la qualité au travail témoigne d'un fort engagement en la matière.

La mise en place d'une plateforme de signalement en ligne pour non-respect de la charte du respect d'autrui favorise des relations au travail apaisées et atteste de l'engagement de l'école en faveur de la prévention de risques psychosociaux.

L'égalité femmes/hommes fait l'objet d'un plan pluriannuel et comprend plusieurs volets dont un, encore trop peu appliqué, de valorisation équitable des professeures et professeurs et un autre sur la valorisation des publications sur le genre.

La politique de développement durable affiche des progrès notables, qui se mesurent par l'obtention des labels DD&RS et BSIS. Un objectif de diminution des émissions carbone de 25 % en 2025 est affiché. La transformation du campus, incluant la future « tour de la recherche », participe de cet effort environnemental.

La protection des données est coordonnée et en lien avec la politique de sécurité des systèmes d'information. La PPSTN est mise en œuvre avec projet de sensibilisation.

Points faibles et risques liés au contexte

La répartition des membres permanents du corps professoral en trois catégories – professeurs chercheurs, professeurs enseignants et professeurs praticiens – est peu compréhensible à l'externe et crée une confusion sur le statut de « professeur » dans l'enseignement supérieur. La part des femmes parmi les enseignants-chercheurs doit être accrue dans la mesure du possible.

Il convient de veiller à l'articulation du rôle de la CEA qui évalue les performances des professeurs chercheurs tous les trois ans, avec la rencontre annuelle de chaque chercheur avec le Doyen des Professeurs, au cours de laquelle les objectifs d'enseignement et de recherche sont établis.

La politique de développement durable est contrainte par l'activité scientifique internationale, notamment les mobilités internationales. L'évolution des méthodes pédagogiques et des pratiques de recherche doit se poursuivre en ce sens. Il faut cependant prendre en considération l'intérêt des jeunes chercheurs qui construisent leur carrière à l'international et participent à des réseaux scientifiques à l'étranger.

Une politique formelle de gestion des habilitations est en cours de conception. La dématérialisation et le transfert des données vers le Cloud pour certaines applications critiques peuvent engendrer des vulnérabilités et des perturbations.

DOMAINE 2 : ATTRACTIVITÉ

Appréciation sur l'attractivité de l'unité

Le CERESSEC continue d'être une unité de recherche attractive pour les chercheurs à tous les stades de leur carrière. De nombreux dispositifs d'incitations et de soutien à la recherche permettent d'encourager la production académique, et les chercheurs rayonnent à l'international. Le financement externe de la recherche s'est considérablement accru. De nombreux équipements concourent à l'attractivité et à la production scientifique de l'unité de recherche. Les points de vigilance concernent le turnover des professeurs, les abandons en thèse et la faible part du financement international.

- 1/ L'unité est attractive par son rayonnement scientifique et s'insère dans l'espace européen de la recherche.*
- 2/ L'unité est attractive par la qualité de sa politique d'accompagnement des personnels.*
- 3/ L'unité est attractive par la reconnaissance de ses succès à des appels à projets compétitifs.*
- 4/ L'unité est attractive par la qualité de ses équipements et de ses compétences techniques.*

Points forts et possibilités liées au contexte pour les quatre références ci-dessus

Le rayonnement du CERESSEC se manifeste à travers l'organisation de conférences internationales et d'ateliers de recherche. L'unité a accueilli et organisé 48 manifestations scientifiques, dont plusieurs en partenariat avec des institutions académiques prestigieuses, et avec le soutien d'associations académiques nationales et internationales. Les membres de l'unité de recherche ont présenté plus de 1 100 communications en colloque, dont 92 % à l'international.

La présence de membres de l'unité de recherche dans des comités éditoriaux de revues est remarquable. En moyenne chaque année, des membres de l'équipe endossent 28 fois la fonction de rédacteur en chef, 64 fois celle de co-rédacteur en chef et 455 fois celle d'éditeur associé ou de membre d'un comité de lecture de revues. Les membres de l'unité de recherche sont également impliqués au sein d'académies ou de sociétés savantes. Ainsi, 65 nominations d'enseignants-chercheurs à des postes de responsabilité au sein de sociétés savantes ont été recensées.

Le rayonnement des membres du CERESSEC s'est traduit par 57 prix internationaux et trois prix nationaux de recherche, parmi lesquels les prix de meilleur article de Mme Ivana Ljubic au « 2021 European Journal on Computational Optimization ». Le rayonnement des membres du CERESSEC rend l'établissement visible et attractif pour des chercheurs qui peuvent se sentir portés par un tel élan.

En matière d'accompagnement des personnels, les doctorants bénéficient d'une formation pendant les deux premières années de leur parcours. Ils sont encouragés à effectuer des séjours de recherche dans des universités étrangères, 52 pour la période d'évaluation. Une réforme a été mise en place en 2021 afin d'attirer et de retenir de nouveaux professeurs. Ces derniers bénéficient d'un système de mentorat par des professeurs seniors et de réductions de la charge d'enseignement. Un procédé de congé sabbatique généreux est aussi en place. Les moyens humains du centre ont été renforcés avec dix personnes en appui, dont un ingénieur de recherche au profil de quantitatifiste pour la collecte et le traitement des données.

Un programme interne d'accueil et des dispositifs communs avec l'université de Cergy-Paris ont permis d'accueillir 42 chercheurs entre 2018 et 2023.

L'ESSEC Business School s'est engagée dans une démarche de science ouverte qui doit aboutir à une charte. Les Working Papers sont systématiquement déposés sur HAL et SSRN. Par ailleurs, les frais de publication en libre accès (APC) sont pris en charge totalement ou partiellement. Le Baromètre de la Science Ouverte, établi par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, montre une amélioration du taux d'accès libre des publications de l'unité de recherche de 25 % en 2018 à 50 % en 2023.

La politique de ressources humaines pour les chercheurs de l'ESSEC Business School est reconnue depuis février 2023 par le Label Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R). Ce label atteste une démarche

d'amélioration continue de la stratégie RH et se traduit par un plan 2023-2025 de 42 actions en faveur des chercheurs.

Le CERESSEC a maintenu une haute activité de soumission et d'obtention des subventions externes pour sa recherche. Les membres du CERESSEC ont soumis 259 propositions et ont obtenu 136 projets financés, pour un total de 9 459 k€, dont 10 % des entreprises, 7 % de l'ANR et 2,6 % à l'international (H2020 et ERASMUS+), le reste provenant des programmes France 2030 PIA. L'unité de recherche a considérablement amélioré le financement externe de la recherche. La majeure partie de ce succès s'explique par le fait que l'initiative CY institutionnelle a réussi à obtenir des subventions PIA des programmes Labex, ISITE/SFRI/Idees.

Les différentes équipes de l'unité de recherche se sont mobilisées pour déposer 34 candidatures ANR, avec un taux de réussite satisfaisant de 23,5 %. Des efforts ont aussi été engagés pour obtenir des subventions internationales et européennes, telles qu'Horizon 2020 et ERC avec un taux de réussite d'environ 20 % (0 % pour l'ERC). Les subventions PIA obtenues concernent l'amorçage de projets de recherche, des projets-labo stratégiques comme le Finlab et le Metalab, le recrutement d'étudiants à haut potentiel et d'ingénieurs de recherche, ainsi que quatre chaires d'excellence.

La politique de soutien institutionnel au dépôt de subventions compétitives, ainsi que la collaboration dans le cadre de l'initiative CY, semblent porter leurs fruits. Compte tenu des excellents résultats des financements ANR et CY PIA, le taux de réussite des subventions internationales et européennes institutionnelles et de l'ERC devrait s'améliorer par rapport au niveau actuel.

Le CERESSEC offre à ses professeurs-chercheurs deux principaux dispositifs qui concourent à la fois à son attractivité et à une production scientifique de qualité. Le premier d'entre eux est incarné par le Laboratoire expérimental pour la recherche comportementale. Il dispose de plusieurs matériels et logiciels spécifiques tels que Eye-tracker, logiciel de reconnaissance faciale des émotions, et un logiciel de recrutement des participants. Entre 2018 et 2023, ce sont un peu plus de 20 expérimentations annuelles que le Laboratoire expérimental pour la recherche comportementale a permis de conduire. Le second dispositif est Eurofidai, sous la double tutelle de l'ESSEC Business School et du CNRS, permettant des travaux de recherche en finance de haut niveau, à travers des accès variés à des bases de données rigoureusement fiabilisées. Celles-ci constituent le fondement d'études sur des thématiques ciblées, singulières et répondant à des enjeux sociétaux actuels. La qualité des données fournies par Eurofidai est notamment valorisée dans les réponses à appels à projets compétitifs.

Points faibles et risques liés au contexte pour les quatre références ci-dessus

L'organisation de conférences de renom associées à des sociétés savantes reconnues pourrait être développée afin de renforcer encore la visibilité et l'attractivité de l'unité de recherche. Ces projets supposent la mobilisation d'un collectif au sein d'une ou plusieurs équipes du CERESSEC et peuvent contribuer à la cohésion des équipes.

La mise en place de restrictions pour les déplacements internationaux et la participation aux conférences est en phase avec l'orientation de l'unité de recherche et de l'ESSEC Business School vers la transition écologique. Ces restrictions peuvent toutefois limiter les interactions des membres de l'unité de recherche avec des chercheurs internationaux et constituer un frein au développement de son rayonnement scientifique. Un arbitrage entre les bénéfices et les coûts associés à ces restrictions est souhaitable afin de limiter son impact sur l'attractivité du CERESSEC.

Les doctorants bénéficient d'une formation durant les deux premières années de leur thèse. Toutefois, le nombre d'abandons de thèse, 29, pendant la période semble élevé. Une présentation des travaux de thèse avant la troisième année pourrait aider les doctorants dans leur avancement de thèse et prévenir les difficultés du passage de la période de formation vers la période de recherche doctorale à proprement parler.

Des congés sabbatiques peuvent être pris par les membres du corps professoral pour leur permettre de se concentrer sur leurs recherches. Des dispositifs pourraient être mis en place pour encourager la prise de ces congés, par exemple sous forme de préservation des cours.

Les nouveaux professeurs bénéficient d'une décharge de cours pendant les premières années d'exercice. Ce dispositif est favorable à l'attractivité de l'unité de recherche à l'adresse de jeunes talents. La mise en place d'allègements de service pour les nouveaux entrants risque néanmoins de se répercuter sur les professeurs déjà en place sous forme de surcharge de cours, pouvant peser sur l'activité de recherche. On constate un turnover de 50 % pendant la période dans plusieurs équipes. Enfin, le comité s'interroge sur la soutenabilité des incitations à la recherche.

En matière d'éthique, les conséquences liées au développement de l'intelligence artificielle sur les pratiques de recherche pourraient être abordées dans le cadre de la formation doctorale. La formalisation de la politique de science ouverte est émergente avec la mise en place d'une charte de la science ouverte prévue pour 2024. Par ailleurs, les frais de publication en libre accès (APC) sont pris en charge totalement pour les publications chez Wiley et Elsevier. Pour les autres publications, les APC sont partagés entre le CERESSEC et le chercheur. Malgré une amélioration de ces pratiques, le taux de publication en libre accès demeure à 50 % et est donc perfectible. En matière de frais de publication en libre accès (APC), un objectif de diminution de ces frais pourrait être fixé et un suivi pourrait être mis en place. Par ailleurs, la contribution demandée aux auteurs pour certaines publications en libre accès pourrait être supprimée. Le travail de diffusion par les plateformes HAL et SSRN doit se poursuivre.

La part du financement par les appels à projets compétitifs internationaux est encore modeste. Elle ne concerne que 2,7 % du budget. Aucune candidature d'ERC n'a été retenue et la participation aux consortiums internationaux plus importants semble être rare. Le CERESSEC a obtenu six projets pour 27 soumissions pendant la période, pour un montant global d'environ 250 k€. Les quatre projets listés hors du cadre européen sont modestes, pour ne pas dire anecdotiques. Le CERESSEC a mobilisé des ressources pour former, soutenir et inciter les membres dans la soumission de quatre dossiers ERC pendant la période, sans succès. Le comité se demande comment une unité de recherche avec plus que 160 membres, dont des profils hautement qualifiés dans plusieurs équipes, n'a pas même réussi à obtenir des ERC Starting Grants. Toutefois, les efforts développés pour encourager et accompagner les projets internationaux devraient porter leurs fruits dans les années à venir.

Cependant, la principale faiblesse relève d'une question de communication et de stratégie. Aucun objectif clair, aucune priorité n'est formulée au sujet du financement de la recherche.

Si le Laboratoire expérimental pour la recherche comportementale est ouvert à tout chercheur, quelle que soit sa discipline, il reste toutefois orienté vers une recherche qui mobilise la méthodologie comportementale. Eurofidai est une plateforme d'accès à des bases de données financières. Ces deux équipements semblent donc cibler soit une méthodologie spécifique, soit une équipe précise. Un accent plus prononcé sur une approche méthodologique ou une équipe pourrait donc constituer un risque, certes mineur, pour la cohésion du CERESSEC. Il convient en effet de s'assurer que l'ensemble des équipes peuvent disposer des équipements nécessaires à la bonne conduite de leurs projets de recherche respectifs.

DOMAINE 3 : PRODUCTION SCIENTIFIQUE

Appréciation sur la production scientifique de l'unité

La production scientifique du CERESSEC se caractérise par sa quantité (presque 400 articles depuis 2021 dont 81 dans la liste des revues listées Financial Times), sa qualité avec de nombreuses publications dans les meilleures revues internationales, et ce de manière équilibrée dans tous les champs de la recherche en sciences de gestion et du management. Elle s'appuie à la fois sur de nouveaux recrutements et sur des chercheurs établis à l'ESSEC Business School sur le long terme. Dans ce sens, le CERESSEC s'inscrit dans une compétition internationale pour l'excellence de la recherche.

1/ La production scientifique de l'unité satisfait à des critères de qualité.

2/ La production scientifique de l'unité est proportionnée à son potentiel de recherche et correctement répartie entre ses personnels.

3/ La production scientifique de l'unité respecte les principes de l'intégrité scientifique, de l'éthique et de la science ouverte. Elle est conforme aux directives applicables dans ce domaine.

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

La productivité du CERESSEC est exceptionnelle à la fois en termes de qualité et de quantité. Elle est cohérente avec les moyens importants d'incitation – boni et gestion de carrière –, de soutien à la publication – mentorat et budget de recherche – et de recrutement de professeurs à différents niveaux. La qualité est guidée par un système interne de « tenure » et de valorisation dans différents supports. L'unité tient sa propre liste de revues. Dans la catégorie 0+ de cette liste, incluant des revues telles que Journal of Financial Economics, Management Science, American Economic Review, Academy of Management Journal, Journal of Applied Psychology, Accounting, Organizations & Society, etc., il y a eu 81 publications depuis 2018, dont 22 pour la seule année 2023. Il convient également de noter la pluralité des supports avec 260 contributions à des ouvrages – dont 13 pour des éditeurs prestigieux comme Oxford et Cambridge University Press – et 66 ouvrages.

La production scientifique est proportionnée et alignée avec les concurrents du CERESSEC à l'international, d'autres institutions majeures en Europe et dans le reste du monde produisant de la recherche en sciences de gestion. L'équipe du CERESSEC se distingue de manière générale par une augmentation du nombre de recherches publiées dans les revues considérées comme les plus prestigieuses au cours de ces trois dernières années. Selon l'étalon du Financial auquel des business schools européennes comme le CERESSEC se mesurent, l'unité de recherche a publié 81 articles dans ces revues de grande qualité de 2021 à 2023 contre 35 de 2018 à 2020. Ces résultats remarquables montrent que le CERESSEC s'insère dans la compétition européenne et

mondiale. Ceci est aussi le fruit d'une politique de recrutement de professeurs mais aussi de professeurs qui ont « fait leurs armes » à l'ESSEC Business School.

La répartition des recherches en fonction des traditions scientifiques et des domaines, ainsi que le profil des chercheurs est équilibré, avec une production globalement bien répartie entre les chercheurs.

Le CERESSEC est tiré par un large groupe de très bons chercheurs. Inévitablement, un sous-groupe de chercheurs ne publie pas dans les toutes meilleures revues bien qu'ils contribuent à la recherche pour d'autres supports tout aussi importants pour le rayonnement scientifique de l'unité de recherche, qu'il s'agisse de revues francophones ou d'ouvrages. Si l'on se restreint aux membres présents dans l'unité de recherche au moment de l'évaluation, le taux de publication est de l'ordre de cinq articles par membre pendant cette période. Ce chiffre est, bien évidemment, à nuancer car il ne prend pas en considération le turnover des personnels. La production est donc homogène surtout lorsque l'on pondère ces productions par la taille respective des équipes, comme l'atteste le tableau 15 du rapport d'autoévaluation.

Le type de recherche est aussi équilibré : travail théorique mais aussi approches empiriques très diverses avec à la fois des travaux qualitatifs de grande qualité comme ceux produits par le département de comptabilité et contrôle de gestion, mais aussi des recherches quantitatives produites par les départements de finance et de management.

Un autre gage de qualité à noter sont les nombreuses implications pratiques des recherches. Celles sur la philanthropie, les cryptomonnaies ou le rendement des indices boursiers sont à signaler particulièrement pour leur pertinence. L'engagement autour de la recherche est soutenu par plusieurs outils notables tels qu'ESSEC Knowledge, qui résume la recherche en français et en anglais et la dissémine, ou les ESSEC Science & Society days, qui permettent d'ouvrir les portes de l'ESSEC Business School au grand public et faire rayonner sa recherche.

Le CERESSEC a mis en place les infrastructures nécessaires au maintien des principes d'intégrité de la recherche. L'unité dispose d'un référent à l'intégrité scientifique qui poursuit une action de sensibilisation. Un comité déontologique veille au respect des règles de bonne conduite professionnelle depuis 2016 et dispose déjà d'une expérience de fonctionnement significative. Le respect des règles applicables en la matière ainsi que leur actualisation constituent une préoccupation marquée.

L'ESSEC Business School dispose d'un comité d'éthique qui doit donner son approbation à toute recherche impliquant des êtres humains menée par l'unité. Dans un contexte de pression pour assurer la production scientifique exercé aux niveaux national et international, il est essentiel de diffuser les principes de l'intégrité scientifique auprès de la communauté étudiante et enseignante.

Le projet d'une charte de la science ouverte montre aussi l'engagement de l'école sur le sujet. Un système de soutien aux publications en libre accès contribue à une large diffusion des travaux. La formation sur la science ouverte est encouragée et les chercheurs sont accompagnés dans leurs pratiques, notamment pour les doctorants.

Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

Le système d'incitation par les bonis doit continuer d'être contrôlé, pour les coûts de fonctionnement qu'il engendre, pour son efficacité, et pour les risques de dérives et de comportement non éthique. D'autres institutions françaises ont dû faire face à de tels problèmes. Bien qu'il se révèle clairement efficace dans le cas du CERESSEC, il est important de réfléchir à la soutenabilité du système d'incitation et aux risques potentiels d'abus, comme le démontrent les travaux d'Obloj & Sengul, *Administrative Science Quarterly*, 2012 : dans la durée, les systèmes d'incitation conduisent à des rendements décroissants pour les organisations alors que les employés apprennent à optimiser leur propre exploitation du système.

Du fait même de la taille de l'unité de recherche – 152 enseignants-chercheurs permanents –, le pilotage d'un tel système est loin d'être aisé. Plus généralement, les conflits d'intérêts sont de plus en plus complexes à appréhender particulièrement pour les chercheurs impliqués dans l'action publique, donnant leur expertise ou participant à des instances consultatives ou décisionnelles. Les thématiques abordées par le CERESSEC sont particulièrement sensibles et les activités sont très liées au secteur privé.

Le CERESSEC semble être plus un groupe « fédéralisé » plutôt qu'une unité de recherche homogène. En effet il regroupe neuf équipes avec des thématiques spécifiques. Le nombre et l'hétérogénéité des chercheurs expliquent cette situation. Mais cela peut être un frein à l'émergence de thématiques novatrices et interdisciplinaires à la croisée des compétences de plusieurs équipes disciplinaires. Pendant l'audition, il est fait mention d'un projet d'un ouvrage collectif sur la transition écologique et auxquels différents collègues contribuent. Le système de guildes avec des discussions interdisciplinaires sur l'IA ou la soutenabilité permet ces rencontres de manière informelle, mais il serait intéressant de comprendre les implications en termes de productivité, de choix de revues et bien sûr de collaborations. La liste des revues CERESSEC est aussi mentionnée comme une opportunité pour l'interdisciplinarité puisque le travail dans les revues d'autres champs permet l'accumulation de points.

Le comité invite à encourager les collaborations interdisciplinaires entre équipes. Ce peut être autour de thématiques transversales et prometteuses, en se fondant sur la pratique émergente des guildes, mais aussi en envisageant des dispositifs d'incitations et de monitoring pour ces groupes transversaux.

Enfin, le rapport d'autoévaluation ne met pas clairement en évidence la contribution des doctorants à la production scientifique du CERESSEC. Cette lacune entre en contradiction avec l'évolution du format des

thèses de plus en plus fondées sur des articles. On pourrait faire la même remarque concernant l'identification des contributions des post-doctorants. Mais leur nombre est resté assez limité pendant la période avec seize contrats d'une durée d'un an, contrairement au nombre de doctorants présents dans l'unité de recherche pendant la période d'évaluation.

DOMAINE 4 : INSCRIPTION DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE DANS LA SOCIÉTÉ

Appréciation sur l'inscription des activités de recherche de l'unité dans la société

Le CERESSEC s'est engagé dans une stratégie de diffusion des connaissances produites par ses membres qui donne des résultats tout à fait appréciables. Il remédie peu à peu à une relative faiblesse dans sa communication auprès du grand public, mais avec un risque d'épuisement de ses professeurs à qui l'on demande de s'engager, entre autres, dans des activités de communication scientifique et de valorisation à destination du monde non académique. L'effort est cependant réparti de manière inégale entre les différentes équipes.

- 1/ L'unité se distingue par la qualité et la quantité de ses interactions avec le monde non académique.*
- 2/ L'unité développe des produits à destination du monde culturel, économique et social.*
- 3/ L'unité partage ses connaissances avec le grand public et intervient dans des débats de société.*

Points forts et possibilités liées au contexte pour les trois références ci-dessus

Avec Rise 2020-2024, l'ESSEC Business School s'est engagée dans une stratégie sur quatre ans, visant à « accompagner et influencer positivement la manière de répondre aux grandes questions qui agitent les entreprises, les organisations et la société ». Cette stratégie doit se traduire par des interactions croissantes avec le monde non académique, autour de deux axes, qui sont la production de « contenu » à destination du monde économique et l'encouragement de l'entrepreneuriat à impact. Le CERESSEC participe, par ses recherches, à cette stratégie et bénéficie de nombreux financements qui en sont issus. La communication scientifique constitue un axe en soi du Projet PIA Idées dont l'ESSEC Business School est partenaire.

L'unité de recherche bénéficie de l'écosystème de l'ESSEC Business School, qui se caractérise en particulier par des partenariats avec les entreprises. Cela se traduit notamment, mais pas exclusivement, par la création et le développement de chaires : huit nouvelles chaires ont été créées pendant la période 2018-2023, à l'initiative de chercheurs de l'unité, certaines étant spécifiquement des chaires de recherche. Ces chaires permettent la valorisation des résultats des recherches qui sont menées dans leur cadre, par différents moyens, tels des podcasts, des conférences, etc. Le CERESSEC met également à disposition des entreprises son expertise en matière de gestion.

En dehors des incubateurs, qui soutiennent les projets d'entreprises des étudiants, ce sont majoritairement les professeurs qui sont impliqués dans ces activités. On ne compte qu'une seule thèse sur convention CIFRE soutenue pendant la période considérée et une autre est en cours. Aucune entreprise n'a été créée par un membre du CERESSEC pendant cette même période.

Les membres de l'unité de recherche sont encouragés à développer des activités de conseil auprès d'organisations et d'institutions. Depuis la réforme du corps professoral permanent de 2021, ces activités sont valorisées dans l'évaluation périodique des enseignants-chercheurs. Deux expertises conduites pour le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes en 2022 et pour la Commission des Affaires culturelles et de l'éducation en 2023 sont à noter.

L'effet sur la diffusion des recherches auprès du grand public semble relativement moins marqué, les entreprises demeurant la cible prioritaire. Les membres de l'unité de recherche ont néanmoins intensifié la diffusion de la recherche auprès du grand public par des articles de presse, des interviews, etc. Pendant la période considérée, plus de 550 opérations de vulgarisation sont mentionnées. Cet effort est inégalement réparti. De fait, trois professeurs en assurent la moitié.

L'ESSEC Business School, avec l'appui de la direction de la communication, a lancé une nouvelle initiative en 2022. Le plan stratégique « Science & Société » vise à remédier à une moindre orientation vers le grand public de la dissémination des connaissances en capitalisant notamment sur de précédentes initiatives et en

coordonnant leur usage. Trois axes ont été définis et plusieurs outils sont mobilisés. En premier lieu, la diffusion des recherches au grand public passe désormais par une plateforme en ligne alimentée par des chercheurs et offrant des podcasts, des présentations de recherche, des vidéos, etc. La création de cette plateforme remonte à 2012 mais elle héberge à présent plus de 540 articles et 37 vidéos. Elle complète un effort accru de publication d'articles dans la presse. En second lieu, la volonté affichée d'associer la société civile au processus de recherche se traduit par la participation, depuis 2022, de la direction de la recherche de l'ESSEC Business School à la Fête de la Science et par la création, en 2023, d'une conférence annuelle « science & society ». Un prix « science et société » a été institué par la Fondation ESSEC Business School en 2022 pour récompenser les initiatives de membres de l'ESSEC Business School dans ce domaine. Enfin, un plan « Turn up the Volume » a été déployé en 2022, pour encourager et accompagner les chercheurs, à travers des formations, à davantage communiquer autour de leurs recherches.

Points faibles et risques liés au contexte pour les trois références ci-dessus

Si toutes ces initiatives témoignent d'un engagement fort de la part du CERESSEC pour intensifier les interactions avec le monde non académique au-delà des entreprises, il convient de prendre garde au risque d'épuisement des personnels face aux sollicitations qu'ils et elles reçoivent. La direction de l'unité de recherche en a conscience, lorsqu'elle mentionne que les exigences élevées en matière de publication académique et de charges d'enseignement « laissent peu de temps et d'énergie aux professeurs pour s'engager dans des activités de communication scientifique et de vulgarisation ». Ces activités supposent également que celles et ceux qui les mènent suivent des formations, qui leur sont effectivement offertes, mais on peut là aussi s'interroger sur les possibilités, matériellement, pour les membres de l'unité de recherche de les suivre.

Les enjeux de la science participative n'apparaissent pas clairement dans l'action visant à associer les citoyens alors que les thématiques du CERESSEC s'y prêtent particulièrement.

Le dernier volet du plan de « Sciences et Société », en particulier la nécessité de le doubler d'un système incitatif, illustre également sa principale faiblesse. Dans un modèle de production scientifique fondé sur l'excellence, la communication grand public peine à s'imposer comme une priorité. Cela pose également la question du temps à consacrer à une telle activité qui, de fait, est nouvelle pour bon nombre de professeurs du CERESSEC. Ce risque majeur peut être contourné par une médiation scientifique grâce à l'intervention de journalistes spécialisés mais cela a bien évidemment un coût. Actuellement, une seule personne se charge à temps partiel de cet accompagnement des enseignants-chercheurs.

Enfin, l'effort de diffusion des connaissances dans des supports grand public est très inégalement réparti entre les différentes équipes. Les équipes d'économie et de droit réalisent, à elles seules, les trois quarts des publications dans les médias.

ANALYSE DE LA TRAJECTOIRE DE L'UNITÉ

Le CERESSEC témoigne au cours de ces années d'une très belle trajectoire. Son organisation semble adéquate pour porter son projet de recherche. L'unité de recherche a su profiter de la dynamique de son environnement pour devenir un acteur important de la recherche en Sciences de Gestion et du Management en France, en Europe et à l'international. Elle dispose de ressources humaines, financières et matérielles importantes à la hauteur de ses ambitions. Le personnel d'appui à la recherche, qui est extrêmement investi et impliqué, participe très activement aux ambitions de l'unité de recherche. Il est un atout déterminant de la politique scientifique du CERESSEC.

Au cours de la période, à travers le plan INSPIRE 2020-2025, le CERESSEC a opéré un changement stratégique significatif en recentrant ses efforts sur cinq thèmes transdisciplinaires majeurs liés aux mutations environnementales, sociétales et technologiques (EST). Ce réalignement a permis d'améliorer la cohérence des efforts de recherche. Il a également eu pour conséquences d'augmenter quantitativement et qualitativement les productions scientifiques dans l'ensemble des supports de publications – articles, communications, ouvrages, chapitres d'ouvrages. Les équipes de recherche ont contribué de façon très équilibrée à cet accroissement de la production scientifique, qui s'est ouverte à d'autres champs disciplinaires, créant ainsi de nouvelles possibilités de publications. Avoir ouvert la liste interne des revues à des disciplines autres que les sciences de gestion et l'économie constitue un premier pas qu'il convient de poursuivre notamment en intégrant d'autres supports tels que les ouvrages, les chapitres d'ouvrage et les publications à destination du grand public. La conscientisation collective de la réforme du statut des professeurs a permis aux chercheurs qui le souhaitaient de s'impliquer plus significativement encore dans la recherche. À l'inverse, les professeurs qui ne souhaitaient plus faire de recherche se sont vu proposer un nouveau statut. Cette réforme a ainsi permis de créer des espaces pour cibler les recrutements en fonction des besoins de l'ESSEC Business School, du CERESSEC et des attentes des chercheurs. Les derniers recrutements ont d'ailleurs été de très grande qualité et ont permis de gagner en compétences sur les thématiques transverses clés de l'unité de recherche, soutenabilité et IA en particulier. Enfin, la participation fréquente de chercheurs aux activités de diffusion de la recherche en direction de la société atteste les liens forts que l'unité de recherche a construit depuis de nombreuses années avec son environnement non académique. L'initiative Science & Société de 2022, qui met l'accent sur l'impact sociétal, est ainsi perçue comme une avancée majeure. Par ailleurs, l'engagement du CERESSEC dans une démarche de science ouverte a permis d'améliorer le taux d'accès libre de ses publications de 25 % en 2018 à 50 % en 2023.

La direction du CERESSEC s'est donné pour ambition dans les prochaines années de poursuivre le développement de la transdisciplinarité ainsi que le rayonnement et l'impact sociétal de la recherche. Si les actions structurantes entreprises jusqu'à présent doivent servir cette ambition, l'unité de recherche doit rester vigilante quant à certains risques auxquels elle peut se trouver rapidement confrontée. Dans cette perspective, la réforme du statut de professeurs associée à une révision du système d'incitations ont permis de réaliser de nombreux recrutements de professeurs et de fidéliser les chercheurs en poste. Ces initiatives accroissent le potentiel de recherche du CERESSEC, elles peuvent faire craindre des recrutements de chercheurs qui ne sont intéressés que par les incitations individuelles. De tels comportements « opportunistes » mettraient à mal l'ambition du CERESSEC de construire des recherches collectives et transdisciplinaires. La mise en place d'incitations moins individualisées et plus collectives pourrait être envisagée pour favoriser des recherches collectives.

De surcroît, les importants dispositifs créés pour inciter à mener des recherches transdisciplinaires, tels que les guilds AI & Sustainability, ne semblent pourtant pas jouer le rôle de levier attendu. De fait, l'unité de recherche peine à inscrire solidement ses recherches dans une transdisciplinarité qui lui permettrait de renforcer son impact national ou international, et sa visibilité dans un contexte très concurrentiel.

De la même manière, les efforts pour promouvoir les synergies entre les équipes de recherche ne portent pas encore leurs fruits et les collaborations restent modestes. Il conviendrait que le CERESSEC les poursuive ou les repense pour renforcer l'incitation. Cela lui permettrait d'accroître sa capacité à répondre à des appels à projets, et ainsi profiter pleinement du partenariat CY qui reste encore insuffisamment mobilisé au vu du potentiel qu'il représente. Une plus grande cohésion des équipes permettrait également de consolider la visibilité et l'attractivité du CERESSEC à l'international pour étendre les partenariats internationaux, en particulier sur le continent africain. De nouveaux partenariats sur des territoires encore peu investis favoriseraient l'émergence de nouvelles recherches sur des thématiques originales. Enfin, la coopération entre équipes confèrerait une assise plus conséquente à l'unité dans ses réponses aux appels ERC, qui pour l'heure se sont soldées par des échecs.

En ce qui concerne la politique globale de l'établissement à l'égard de la recherche, l'articulation très faible avec la formation ne permet pas au CERESSEC de profiter pleinement de la réforme des professeurs engagée en 2021. Une imbrication plus forte entre l'organisation de la pédagogie et celle de la recherche permettrait de mettre en place des collaborations fructueuses avec les chercheurs praticiens qui sont issus des entreprises

et peuvent susciter de nouvelles collaborations de recherche en partenariat avec le monde socio-économique.

Enfin, l'insertion actuelle du CERESSEC dans l'organisation de l'ESSEC Business School fait craindre pour le futur que l'unité de recherche ne devienne qu'un simple organe d'administration de la recherche, au détriment de l'animation scientifique. Cette confusion entre le CERESSEC et ESSEC Business School s'est d'ailleurs fait ressentir lors de la visite lorsque le comité s'est entretenu avec les seuls chercheurs permanents. Aucun chercheur ne semblait connaître le plan INSPIRE 2020-2025 du CERESSEC alors que tous connaissaient la stratégie RISE 2020-2024 de l'ESSEC Business School. Dans cette perspective, le CERESSEC semble, à bien des égards, ressembler plus à une fédération de recherche voire une agence de moyens pour les équipes qui le compose qu'à une unité de recherche. Cette structuration n'est pas sans conséquence sur la trajectoire future de l'unité de recherche et sur son pilotage.

En conclusion, le CERESSEC a réalisé un travail important pour offrir à ses chercheurs de bonnes conditions de travail, et produire qualitativement et quantitativement une recherche à impact. Elle avait ainsi toute légitimité à prendre part au projet de site du Programme d'Investissements d'Avenir (PIA) CY Cergy Paris Université en tant que membre fondateur. La projection scientifique et l'identification des nouveaux enjeux sont ambitieuses. Il convient de saluer les efforts visant à aligner 50 % de la recherche sur les Objectifs de développement durable (ODD) d'ici 2030. La rénovation du campus en 2024 doit permettre de donner de nouveaux moyens matériels au CERESSEC pour développer des partenariats internationaux et attirer des chercheurs de renom. Les conséquences positives du nouveau statut des chercheurs mis en place en 2021 devraient se prolonger dans les années à venir, notamment en ce qui concerne l'attractivité et la rétention de chercheurs dans un contexte de forte concurrence en établissements à rayonnement international. Le CERESSEC témoigne d'une très belle trajectoire passée et d'un futur prometteur et dispose pour cela d'une vision prospective claire, pertinente, ambitieuse et réaliste à la fois. Elle entend continuer à favoriser la transdisciplinarité de sa recherche autour de thématiques articulées autour des mutations environnementales, sociétales et technologiques et à renforcer l'impact sociétal, académique et international de sa recherche.

RECOMMANDATIONS À L'UNITÉ

Recommandations concernant le domaine 1 : Profil, ressources et organisation de l'unité

Le CERESSEC devrait s'attacher à mieux articuler sa politique scientifique autour de thématiques phares encore peu visibles actuellement en raison de la multiplication des projets, thèmes et axes. Une structuration matricielle fondée sur les disciplines et les thématiques prioritaires pourrait favoriser la lisibilité de l'activité scientifique. Le rattachement du programme PhD au CERESSEC – ou du moins une cogestion avec la scolarité – servirait mieux les ambitions de l'unité, notamment pour associer les doctorants à la production scientifique, à l'animation, et à la collaboration avec l'ED de CY Paris Cergy où certains d'entre eux sont inscrits.

L'unité de recherche devrait également s'assurer de consolider ses réseaux académiques pour promouvoir plus d'initiatives du type « science et société » afin d'avoir une plus grande dynamique dans l'animation collective de la recherche.

Un bilan carbone effectué à l'échelle du CERESSEC pourrait se révéler informatif. Dans la politique de développement durable, il est important de considérer l'intérêt des jeunes chercheurs qui construisent leur carrière à l'international et participent à des réseaux scientifiques à l'étranger.

Il conviendra aussi de veiller au rôle de la CEA, et l'articulation de sa mission avec les rencontres annuelles de chaque chercheur avec le Doyen des Professeurs.

La parité dans le recrutement doit également faire l'objet d'une vigilance particulière. Une politique incitative pourrait se traduire dans les profils de poste et particulièrement dans les disciplines qui affichent des déséquilibres.

Le CERESSEC doit enfin veiller à renforcer l'animation du collectif de recherche afin de ne pas devenir un guichet de services à l'adresse des enseignants-chercheurs.

Recommandations concernant le domaine 2 : Attractivité

Le renforcement du rayonnement scientifique du CERESSEC peut être envisagé sous différentes perspectives. L'organisation de conférences de renom constitue un moyen d'asseoir la visibilité et la réputation de l'unité de recherche, et de consolider la cohésion des équipes. L'accompagnement doctoral pourrait être renforcé afin de limiter le nombre d'abandons de thèse.

En matière d'accompagnement des personnels, les dispositifs de congés sabbatiques méritent d'être encouragés et développés pour les enseignants non publiants. D'une manière générale, l'impact de l'allègement de service de certains enseignants-chercheurs devrait faire l'objet d'anticipations et d'aménagements. L'orientation vers la science ouverte mérite d'être poursuivie, et la contribution demandée aux auteurs pour certaines publications en libre accès pourrait être financée systématiquement.

Une stratégie pourrait être explicitée afin de mieux définir les objectifs et priorités du CERESSEC en matière de financement et de ressources propres. Le financement international, encore embryonnaire, doit être développé. L'effort en matière d'accompagnement aux montages de projets internationaux doit être poursuivi. Les équipements et moyens techniques mis en valeur semblent réservés à une partie des chercheurs. L'unité de recherche doit veiller à ce que l'ensemble des équipes puissent disposer des moyens et équipements nécessaires à la réalisation de leurs projets de recherche.

Recommandations concernant le domaine 3 : Production scientifique

Le système d'incitation par les bonis doit être piloté et actualisé si nécessaire, avec une attention particulière portée à ses coûts de fonctionnement, à son efficacité, et aux risques de dérives et de comportement non éthique.

Pour éviter le risque de fédéralisation du CERESSEC, le comité invite à encourager les collaborations transdisciplinaires entre équipes. Les guildes peuvent favoriser l'émergence de nouveaux sujets de recherche transversaux.

L'unité de recherche devrait préparer au mieux ses membres les plus actifs participant à l'action publique ou contribuant à l'expertise dans le secteur privé à évaluer les conflits d'intérêts.

L'action du comité d'éthique devrait être rendue visible, les liens avec des instances nationales peuvent être établis notamment avec le comité d'éthique du CNRS pour viser une mise en convergence des dispositifs.

Il est important de piloter la contribution du programme doctoral avec la productivité du CERESSEC et avec son rayonnement.

Recommandations concernant le domaine 4 : Inscription des activités de recherche dans la société

Si de nombreuses initiatives ont été mises en place pour inscrire les activités du CERESSEC dans la société au cours de la période, il convient pour les prochaines années de poursuivre cette belle dynamique. Dans cette perspective, il pourrait être intéressant d'intensifier la collaboration menée avec un journaliste scientifique pour rédiger des articles dans la presse généraliste afin à la fois de mieux valoriser les travaux des chercheurs et d'éviter tout risque d'épuisement de ceux-ci. En effet, la collaboration mise en place depuis deux ans pourrait être plus fructueuse qu'elle n'a été jusqu'à présent, avec seulement six articles en 2022 et autant en 2023. Alternativement ou de manière additionnelle, l'unité de recherche devrait renforcer le travail de médiation scientifique actuellement assuré par une seule personne affectée en temps partiel à cette mission. Les initiatives conjointes avec des sociétés savantes pourraient être envisagées et les initiatives avec les lycées, qui semblent très appréciées par les chercheurs et par les lycéens, devraient être poursuivies et intensifiées.

ÉVALUATION PAR ÉQUIPE

Équipe 1 : Comptabilité – contrôle de gestion

Nom du responsable : M. Stefan Linder

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe est organisée en deux pôles : Comptabilité et Contrôle de Gestion. Le pôle Comptabilité s'intéresse au reporting financier international et à son harmonisation, à la qualité du reporting, à l'information à destination des parties prenantes. Les travaux portent sur la profession d'auditeur, l'impact du genre dans la profession comptable, l'évolution du reporting ESG, et le travail des analystes financiers. Le pôle Contrôle de Gestion analyse le contrôle de gestion comme pratique sociale et organisationnelle, son rôle et ses conséquences dans les organisations. Un accent est mis sur les contextes innovants et turbulents. Les nouvelles formes de contrôle, le contrôle éthique, l'impact de la numérisation et de l'intelligence artificielle sont également étudiés.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

L'équipe a conservé les quatre membres recrutés lors de la précédente période, et a recruté huit nouveaux membres, dont six sont encore présents. Un équilibre dans le recrutement entre les deux Pôles a été recherché. Le pôle Comptabilité a connu quatre départs, dont ceux de deux chercheurs confirmés. Le pôle Contrôle de Gestion a vu le départ en retraite de deux professeurs. La période a vu le recrutement de deux professeurs de management practice dont l'activité est dédiée à l'enseignement, un pour chaque pôle. Ces recrutements visent à réduire la charge pédagogique des professeurs-chercheurs de l'équipe. Compte tenu des départs et des décharges de service accordées aux nouveaux professeurs, l'emploi du temps des membres de l'équipe reste tendu.

La période précédente avait connu des tensions entre les deux pôles au sujet de l'allocation des ressources. Les recrutements équilibrés de la période visent à réduire ces tensions. Par ailleurs, des séminaires de recherche communs sont organisés entre les deux pôles. On constate également des rapprochements d'ordre méthodologique et thématique. Les recherches du pôle Comptabilité s'ouvrent aux méthodes qualitatives et les recherches du pôle Contrôle de Gestion intègrent de plus en plus des méthodes quantitatives. Des thématiques communes ont émergé, telles que la profession comptable, les questions de durabilité et les questions de genre. La structuration des transversalités se manifeste par exemple par la Chaire Talents de la Transition.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	23
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	23
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	6
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	8
Sous-total personnels non permanents en activité	14
Total personnels	37

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe présente une production scientifique remarquable en qualité et en quantité. Un tiers des membres n'est toutefois pas publiant. Les membres de l'équipe organisent régulièrement des événements scientifiques dont les thématiques sont en prise avec des questions de société. Plusieurs membres sont experts auprès d'organismes scientifiques. L'équipe pourrait renforcer son rayonnement par l'organisation de conférences de renom. Le développement de l'activité doctorale et l'implication d'un plus grand nombre dans les chaires constituent des voies de renforcement des activités et de cohésion.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe compte 23 professeurs à plein temps et huit doctorants en 2023. Elle se composait de 21 membres et six doctorants en 2018. Les six nouveaux professeurs compensent le nombre de départs de quatre professeurs vers d'autres institutions et deux départs en retraite. Deux professeurs-enseignants ont été recrutés afin d'alléger la charge pédagogique des professeurs-chercheurs. Six professeurs émérites contribuent aussi aux recherches de l'équipe.

La production scientifique est remarquable en quantité et en qualité. Au total, 100 articles ont été publiés dans des revues pendant la période. Cela représente en moyenne 3,14 articles par membre pour un total de 35 et 4.78 articles par auteur publiant pour un total de 23. Sur la base du classement CERESSEC, six articles ont été publiés dans des revues 0+ (les mieux classées), dix-neuf dans des revues 0 et 40 dans des revues 1. Ces publications sont complétées par des ouvrages, des chapitres d'ouvrages, des études de cas, des vidéos et des articles publiés dans des revues professionnelles. La répartition des publications entre les deux pôles est équilibrée. La diversité des méthodologies mobilisées et la forte collaboration entre les membres constituent également un point fort de l'équipe. Par ailleurs, neuf thèses ont été soutenues pendant la période.

Le rayonnement de l'équipe se manifeste par l'organisation de plusieurs workshops et conférences, notamment le 10th Asia-Australia Colloquium on Qualitative Research Methods in Business and Accounting. Les membres de l'équipe ont également participé à plus de 200 conférences nationales et internationales de renom et ont été récompensés par plusieurs prix et distinctions. Certains exercent des responsabilités éditoriales au sein de revues telles que Accounting in Europe et Accounting Forum.

L'attractivité de l'équipe se traduit par l'accueil de 76 professeurs invités de renom, dont plusieurs rédacteurs en chef de revues prestigieuses telles que Accounting, Organizations and Society. Les membres de l'équipe sont également soucieux de la diffusion de leurs recherches en libre accès, et aux questions d'intégrité et d'éthique de la recherche.

L'équipe se caractérise également par les interactions avec le monde non académique. Cela s'est traduit par des financements obtenus individuellement auprès de l'ANR, du Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) ainsi que de l'American Institute of Certified Public Accountants (AICPA). La création de la Chaire talents de la transition écologique et de la chaire Financial Reporting, montrent aussi l'implication des chercheurs de l'équipe dans les problématiques sociétales. L'expertise de membres de l'équipe est reconnue à travers la participation au comité d'experts de l'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) ou du Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Points faibles et risques liés au contexte

L'équipe Comptabilité et Contrôle de Gestion s'est renforcée avec un nouveau professeur senior et cinq nouveaux professeurs juniors pendant la période. Néanmoins, le pôle Comptabilité a connu le départ de deux professeurs seniors actifs en matière de publications et d'encadrement doctoral. Malgré le recrutement de deux professeurs-enseignants, la charge des professeurs-chercheurs de l'équipe reste importante. Par ailleurs, le nombre de doctorants inscrits – huit – semble faible au regard des 21 professeurs-chercheurs.

L'équipe a enregistré une amélioration de la production scientifique en quantité et en qualité par rapport à la période précédente. Toutefois, seuls 66 % des membres ayant appartenu à l'équipe (23/35) ont publié durant la période. La disparité au sein de l'équipe montre que seuls 14 % des membres de l'équipe ont publié un article référencé 0+ sur la période, alors que la moyenne est de 21 % au sein de l'unité de recherche.

Les membres de l'équipe ont organisé de nombreuses manifestations scientifiques pendant la période. Néanmoins, elles ne comprennent pas de conférences d'ampleur, en lien avec des sociétés savantes de référence. L'organisation de tels événements constitue un moyen de donner encore plus de visibilité à l'équipe, tout en renforçant la cohésion entre ses membres autour d'un projet collectif. La présence de membres de l'équipe en tant que rédacteur en chef de revues de référence dans le champ constituerait aussi un moyen d'améliorer le rayonnement de l'équipe.

Concernant la politique d'accompagnement de la recherche, les membres de l'équipe utilisant des méthodes qualitatives regrettent de ne pas bénéficier de davantage de ressources pour accéder à des données. Plus généralement, les conditions de travail offertes par d'autres institutions semblent très compétitives et compliquent le recrutement de nouveaux professeurs. Le classement interne des revues ne donne pas satisfaction aux membres du pôle Contrôle de gestion qui sont amenés à publier plutôt dans des revues de management. Ces différents motifs d'insatisfaction engendrent un risque accru de turnover, qui, conjugué aux difficultés de recrutement dans le champ Comptabilité-Contrôle, pourrait déstabiliser l'équipe.

En matière de partenariats, l'équipe a connu la fermeture de la Chaire KPMG Financial Reporting, dont le relai n'a pu être pris par d'autres cabinets d'audit. Les financements obtenus pendant la période sont le fait d'initiatives individuelles plus que de projets collectifs mobilisateurs et structurants pour l'équipe. Le recrutement de professeurs non francophones peut aussi limiter à court terme leur capacité à se lancer dans des partenariats locaux et nationaux.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

Les thématiques de recherche sont alignées sur la stratégie RISE 2020-2024 de l'ESSEC Business School autour de la transition écologique, des technologies de l'IA, de l'innovation et de l'entrepreneuriat. La pertinence pratique de ces thèmes de recherche et les compétences des membres de l'équipe constituent des points forts sur lesquels l'équipe compte s'appuyer à l'avenir. La stratégie et les activités du département vont toutefois évoluer en fonction des nouvelles orientations stratégiques de l'ESSEC Business School pour la période 2024-2028.

Le projet propose plusieurs initiatives afin de soutenir la trajectoire de l'équipe.

La première consiste à renforcer l'organisation d'événements, tels que des ateliers ou des conférences. L'équipe souhaite aussi une révision du classement des revues proposées par le CERESSEC afin que les recherches en contrôle de gestion soient mieux prises en compte. Le développement de recherches sur le campus de Rabat est également envisagé, ainsi que la mise en place de feedback pour favoriser le partage de connaissances entre les membres.

Le projet souligne plusieurs défis à relever par l'équipe. La capacité à conserver un temps suffisant pour la recherche constitue un premier défi, car les missions d'enseignement et d'administration mobilisent largement les membres de l'équipe, dans un contexte de développement des programmes localement et sur le site de Rabat. La maîtrise de la langue française par les membres de l'équipe est un autre défi, afin de conserver une offre d'enseignement en français et en anglais, et de conserver l'ancrage français et européen de l'équipe. La question du recrutement et de l'intégration de nouveaux membres au sein de l'équipe constitue donc un enjeu important, notamment avec le départ en retraite à venir du professeur Mark Christensen. La cohésion interne de l'équipe et la préservation d'une bonne entente entre les deux pôles figurent aussi parmi ses objectifs. La reconnaissance et la valorisation des travaux des membres de l'équipe dans leurs diversités thématique et méthodologique doivent permettre de renforcer la cohésion de l'équipe.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

En matière de production scientifique, l'équipe pourrait s'attacher à améliorer le nombre de publiants et à renforcer la qualité des publications. Le partage des connaissances et la mise en place de collaborations peuvent aider les non publiants à renouer avec la recherche et accompagner la montée en qualité des publications. L'organisation d'ateliers et de feedback vont dans ce sens. Les Chaires de recherche fournissent aussi un outil privilégié pour impliquer les membres autour de projets communs. L'implication d'un plus grand nombre dans l'activité d'encadrement doctoral constitue un autre moyen pour dynamiser l'activité et développer le partage de connaissance et les collaborations.

En matière de rayonnement et d'attractivité, l'organisation d'événements sous forme de journées de recherche et de conférences de renom pourrait renforcer la notoriété de l'équipe et la fédérer autour d'un projet collectif. La présence de membres comme rédacteurs en chef de revues de référence constitue une autre voie pour améliorer sa visibilité.

En matière de recrutement, l'équipe s'attachera à intégrer des enseignants-chercheurs au profil international, mais également soucieux d'assurer l'ancrage français et européen de l'ESSEC Business School. La préservation d'un équilibre thématique et méthodologique et la structuration des transversalités entre les pôles doivent favoriser la cohésion de l'équipe et renforcer les possibilités de collaborations en son sein.

Équipe 2 : Économie
 Nom du responsable : M. Wilfried Sand-Zantman

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe Économie est de taille modeste avec vingt professeurs et chercheurs et comprend un nombre important de membres, quatorze, ayant une double affiliation, au CERESSEC et au THEMA (Cergy). Leurs publications sont donc comptabilisées deux fois : dans le rapport scientifique du CERESSEC et dans celui de THEMA.

Il est difficile d'identifier une thématique commune, comme en témoigne la liste des domaines donnés dans le dossier : Théorie Microéconomique et Économie Industrielle Théorique ; Enjeux macroéconomiques et de productivité dans un contexte mondialisé ; Analyse économique du genre ; Économie de la santé ; Économie urbaine (l'équipe comprend deux urbanistes) ; Finance.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le rapport précédent soulignait essentiellement : (i) la question de la visibilité de cette équipe de taille réduite et multithématique face aux grandes équipes parisiennes ; (ii) la nécessité d'accroître la formation doctorale ; (iii) l'absence de parité.

Sur la période de ce rapport, l'équipe a augmenté ses effectifs de deux membres : sept recrutements de professeurs dont deux sur le site de Singapour mais également cinq départs. In fine, cela semble plutôt avoir eu pour conséquence une dispersion accrue des thématiques de recherche. Le nombre de doctorants hébergés par l'équipe est resté à peu près stable pendant la période. Mais le rapport reste assez silencieux sur l'intégration de ces doctorants à l'équipe. D'ailleurs, leur contribution à la production scientifique est limitée, puisqu'ils ne réalisent que 6,5 % des publications d'articles mentionnées dans le rapport. La répartition hommes-femmes dans l'équipe reste très déséquilibrée et ce déséquilibre tend à s'accroître avec les recrutements effectués depuis 2018, qui ont été à près de 90 % masculins. En conséquence, le ratio femmes/hommes diminue encore dans les données du prochain contrat.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	19
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	1
Personnels d'appui à la recherche	3
Sous-total personnels permanents en activité	23
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	3
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	2
Doctorants	15
Sous-total personnels non permanents en activité	20
Total personnels	43

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est reconnue pour ses publications scientifiques et la participation de ses membres aux conférences internationales. Son attractivité est limitée par l'absence d'une thématique centrale qui structurerait les recherches menées. La formation doctorale reste un point à améliorer : le rôle joué par les doctorant.es dans l'équipe semble très réduit. Les recrutements à venir doivent également prendre en compte l'absence de parité dans l'équipe.

Points forts et possibilités liées au contexte

La production scientifique de l'équipe est assez conséquente. Elle prend essentiellement la forme d'articles dans des revues référencées par l'ESSEC Business School : l'équipe a ainsi publié plus de 90 articles sur les six années de la période de référence (2018-2023). 57 % de ces publications ont été réalisées par des membres ayant une double affiliation, CERESSEC et THEMA. Les supports sont généralement de bon, voire de très bon, niveau : près de 30 publications sont ainsi parues dans des revues de premier plan au niveau international. À cela s'ajoutent quinze chapitres d'ouvrages et cinq ouvrages publiés sur cette période.

La qualité des publications constitue donc une force de l'équipe. Quelques économistes du CERESSEC – doublement affiliés – ont une productivité importante. Mais l'essentiel des membres de l'équipe contribue à cette production même si une petite variance subsiste. En effet, ces publications ont été réalisées par seize personnes différentes avec une médiane de cinq productions par publiant. Deux professeurs en réalisent cependant plus du tiers.

Les membres de l'équipe sont aussi présents dans bon nombre de conférences internationales contribuant ainsi à la visibilité de l'équipe et donc de l'unité de recherche. Deux membres de l'équipe tiennent une tribune dans un journal, contribuant à renforcer leur reconnaissance. La chaire « Innovation et Santé » est également dirigée par une économiste.

Points faibles et risques liés au contexte

Les faiblesses identifiées dans le précédent rapport ne semblent pas avoir été résolues.

Même si la production scientifique est, dans son ensemble, conséquente, l'équipe n'a pas de thématique propre permettant de la singulariser dans le paysage de la recherche. Cela peut à terme limiter son attractivité. Le nombre de doctorants hébergés par l'équipe est resté à peu près stable au cours de la période d'évaluation. Le dossier fait état de 33 thèses débutées ou soutenues, cinq ayant conduit à l'abandon. Sur les 28 restantes, treize ont été soutenues ; il en reste quinze en cours, certaines ayant débuté en 2018. La durée des thèses s'échelonne de trois à huit ans. Un nombre relativement important de doctorants – 36 % – bénéficie ou a bénéficié d'un co-encadrement. Plusieurs doctorants ou docteurs semblent faire partie du THEMA, tout en étant mentionnés comme doctorants ou docteurs du CERESSEC. Le nombre relativement modeste de thèses encadrées et soutenues est expliqué par l'attraction exercée par les gros centres de recherche et une désaffectation des étudiants pour les études doctorales. L'absence d'identité claire, de thématique centrale, au sein de l'équipe d'économie semble devoir également être retenue comme explication.

L'absence de parité est à souligner, avec un pourcentage de femmes dans le corps professoral qui a légèrement diminué, passant de 25 % à 24 % – très inférieur au pourcentage global de 34 % de l'ensemble de l'unité de recherche.

Il est à noter également que, pendant la période d'évaluation, l'équipe semble peu présente sur les projets ANR ou européens. Or ces projets peuvent souvent se présenter comme un élément permettant de structurer un groupe autour d'un nombre plus restreint de thématiques. Il en est de même pour l'organisation de manifestations scientifiques : aucune n'a été réalisée pendant la période de référence. Globalement, l'équipe manque de projets collectifs et de collaboration entre ses membres. Les relations entre celles et ceux qui émanent du THEMA et les autres semblent inexistantes.

L'économie apparaît comme une discipline plutôt marginale dans l'ESSEC Business School, alors que les économistes de l'école sont reconnus. Quelques collaborations des économistes avec d'autres membres des autres équipes du CERESSEC sont à souligner, même si elles semblent limitées. Le projet PIA ANR RHU recherche hospitalo-universitaire en santé, bénéficiant d'un financement de 477 k€ sur cinq ans de 2022-2027, dirigé par Karine Lamiraud et Guillaume Chevillon, doit être mis en avant, même si le second responsable fait partie de l'équipe Statistiques.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

Entre 2018 et 2023, l'équipe a vu sa taille très légèrement augmenter, passant de 18 à 20 professeurs : sept recrutements (six hommes, une femme) ont été réalisés, pour cinq départs (trois hommes, deux femmes). La moyenne d'âge de l'équipe est légèrement supérieure à 53 ans, avec plus d'un quart des membres ayant 63 ans ou plus.

Comme le dossier l'indique, ce renouvellement de plus d'un tiers des effectifs pendant la période a conduit à une diversification des thèmes de recherche, plutôt qu'à un resserrement sur un nombre plus réduit de thématiques. Ces recrutements ne s'inscrivent que très marginalement dans la trajectoire de l'unité de recherche dans son ensemble, caractérisée par le développement d'une approche transdisciplinaire axée sur les mutations environnementales, sociétales et technologiques : énergie et environnement sont des thématiques abordées pour partie par deux des nouveaux professeurs et l'économie digitale constitue l'un des axes de recherche d'un troisième.

Les publications sont très internationalisées et la majeure partie des membres de l'équipe participe à cette production scientifique. Il faut noter cependant que deux membres de l'équipe, dont un émérite, en réalisent à eux seuls plus d'un tiers.

Il est très difficile d'appréhender la cohésion d'équipe, en raison à la fois de la dispersion des thématiques, du faible nombre de collaboration entre ses membres et de l'absence d'organisation d'événements scientifiques en commun sur la période.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Le dossier mentionne un « ADN initial du département », qui devrait être précisé : les recrutements récents ne permettent pas en effet d'identifier une thématique centrale qui se dégagerait. Le dossier mentionne de multiples thématiques – théorie économique, économie industrielle, économie de la santé, macroéconomie et économie internationale – et un renforcement du domaine de l'économie industrielle et de la régulation qui n'apparaît pas clairement. Des choix doivent être faits sur les profils retenus pour les prochains recrutements.

Ces recrutements doivent également être l'occasion d'améliorer la parité au sein de l'équipe.

La formation doctorale doit être repensée, de manière à mieux intégrer les doctorants, à diminuer les abandons de thèse et à en réduire la durée.

Équipe 3 :

Finance

Nom du responsable : M. François Longin

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les domaines de compétence de l'équipe touchent la finance de marché et la finance d'entreprise. Le premier pôle est organisé autour de six thématiques : évaluation de la valorisation des actifs, la gestion du risque et l'économétrie, la gestion de portefeuille, les matières premières, les cryptomonnaies et l'intelligence artificielle. Le second pôle se structure autour de cinq autres thématiques : la gouvernance des entreprises, les fusions acquisitions, la production d'informations financières, la question de la faillite et la responsabilité sociale des entreprises.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport soulignait essentiellement : (i) la question du turnover des personnels et son impact sur la productivité, (ii) la nécessité de recruter des chercheurs confirmés, (iii) le développement de coopération intra-équipe, et (iv) une réorientation vers des thématiques plus porteuses.

Pendant la période de ce rapport, il est à noter que le turnover est resté important : trois sorties et cinq entrées de professeurs et un chargé de recherche qui n'est resté que deux ans. L'équipe a néanmoins réorienté son recrutement vers des chercheurs plus confirmés avec plus ou moins de succès. Mais les conditions du marché rendent souvent ce type de montage assez complexe.

Les collaborations entre les membres de l'équipe se sont accrues. On notera que sur les 47 publications de l'équipe dans des revues classées CERESSEC hors doublons, seulement cinq contributions jointes entre membres sont à recenser.

Enfin on remarquera que l'équipe a tenté de réorienter des thématiques de recherche vers des sujets porteurs comme la responsabilité sociale des entreprises, les critères ESG, la finance et le climat, les cryptomonnaies, l'intelligence artificielle, au risque de se disperser un peu plus. En effet, dans la présentation de l'équipe, il y a onze thématiques principales pour vingt membres.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	20
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	20
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	13
Sous-total personnels non permanents en activité	15
Total personnels	35

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

Cette équipe est assez visible par ses publications scientifiques, par la participation de ses membres aux conférences internationales et par l'organisation de celles-ci. Elle est donc attractive, même si le turnover reste élevé. La formation doctorale reste un point à améliorer en raison de la durée des thèses et des abandons. La production scientifique (essentiellement sous forme d'articles) est conséquente : 0,5 article en moyenne par an et par membre, mais répartie de manière hétérogène entre les membres de l'équipe. En présence du turnover, cela peut présenter un risque.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe est assez visible et est de ce fait attractive. Cela est principalement dû à une production scientifique de bon niveau qui est publiée dans des supports largement reconnus au niveau international par la discipline. Ces travaux font l'objet de citations et certains d'entre eux ont été primés. L'article « Rich Pickings? Risk, Return, and Skill in Household Wealth » dans l'*American Economic Review* constitue pour la direction de l'unité un fait scientifique saillant – la première publication dans une revue économique généraliste de tout premier plan. On notera également que les membres de l'équipe ont participé à un grand nombre de conférences internationales et ont organisé plusieurs événements de cette portée.

La production scientifique est essentiellement dirigée vers la publication d'articles dans des revues bien classées au sens de la liste du CERESSEC. En ne retenant que ce critère, on n'est pas loin d'un ratio de publication de 0,5 articles par an et par membre.

L'interface avec le monde non académique s'opère principalement à travers deux chaires : ESSEC Business School -Amundi, et « Sharing the future of finance ». L'équipe intervient également dans le Master in Finance de l'ESSEC Business School et propose un certain nombre d'ateliers tournés vers un public plus large.

Points faibles et risques liés au contexte

L'équipe est encore sujette à du turnover malgré la mise en place d'un dispositif de mentorat pour accompagner les professeurs récemment recrutés. Ce fort turnover s'explique peut-être par l'hétérogénéité des sujets de recherche abordés au sein de l'équipe, qui n'aide pas à forger un collectif autour de thématiques communes. Mais l'une des faiblesses principales semble être la formation doctorale. L'équipe a en moyenne accueilli deux doctorants par an sur période. La durée des thèses de six ans, pour celles soutenues dans l'intervalle, reste néanmoins longue avec quatre abandons pendant la période. Il est par ailleurs assez difficile de se faire une idée sur le nombre de publications des doctorants ainsi que sur les travaux joints senior-doctorant. La production scientifique, même si elle est conséquente, est néanmoins répartie de la manière assez hétérogène entre les membres de l'équipe. Seules sept personnes dépassent le ratio de 0,5 articles par an. Cette hétérogénéité associée à un certain turnover des membres peut donc présenter un risque, surtout s'il affecte les membres les plus productifs.

L'interface avec le monde non académique pourrait être plus efficace même si cette activité devrait plutôt être du ressort de l'unité de recherche dans son ensemble que des équipes.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe pense principalement maintenir sa trajectoire actuelle fondée sur des publications dans les meilleurs supports et sur des recrutements de chercheurs de haut niveau dans le but d'accroître, encore, la visibilité de l'équipe. On notera également une volonté de développer une formation doctorale plus en phase avec l'équipe en travaillant la sélection, l'intégration et le placement. Enfin, l'équipe se propose de participer activement à la politique globale de diffusion des connaissances vers un plus large public.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

L'objectif de long terme d'un niveau de productions scientifiques de (très) haut niveau est totalement louable et est déjà partiellement atteint. Mais une certaine hétérogénéité entre les membres persiste. Peut-être serait-il opportun, en modulant les objectifs, de faire participer le plus grand nombre à la production. Une orientation vers une moindre dispersion des thématiques traitées au sein de l'équipe pourrait aussi constituer un objectif.

La formation doctorale peut être améliorée : thèses plus courtes, meilleure visibilité des travaux conjoints entre doctorants et seniors, mise en place d'un séminaire. Ce dernier insufflerait d'ailleurs une dynamique d'interaction entre les membres de l'équipe.

Il faut persévérer dans la politique de recrutement et d'intégration afin de limiter le turnover et viser des recrutements de haut niveau.

Équipe 4 : Systèmes d'information

Nom du responsable : M. Frank Chan

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les thématiques de l'équipe sont diverses, entre la théorie des systèmes d'information (SI), l'entreprise numérique et stratégie de SI, la conception, développement, mise en œuvre et utilisation des SI, la gouvernance des données et analytique commerciale, et l'Intelligence artificielle, innovation et futur du travail.

Les thématiques de l'équipe sont très diversifiées et sont regroupées dans cinq domaines identifiés : (i) Théorie des systèmes d'information (SI) ; (ii) Entreprise numérique et stratégie de SI ; (iii) Conception, développement, mise en œuvre et utilisation des SI ; (iv) Gouvernance des données et analytique commerciale ; (v) Intelligence artificielle, innovation et futur du travail.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Pour répondre aux précédentes recommandations, l'équipe a engagé quelques efforts de collaboration en interne avec les autres équipes. Un doctorant a ainsi été co-dirigé, deux projets collaboratifs ont été réalisés et des collaborations diverses ont été initiées dans le centre Metalab. Par ailleurs, quatre professeurs ont été recrutés : un en 2019, deux en 2021 et un en 2023. Ces recrutements concernent des chercheurs au profil international travaillant sur des domaines de recherche nouveaux et complémentaires à l'équipe en place. La reconnaissance de l'équipe s'est toutefois trouvée affectée par le départ d'un professeur senior non compensé par les recrutements juniors dont le h-index est inférieur à huit pour trois chercheurs sur quatre. L'équipe a également proposé une série de séminaires de recherche centrés sur les SI ainsi qu'un atelier de recherche avec HEC Paris et Warwick Business School. Enfin, l'équipe a obtenu trois chaires avec des partenaires privés dans les domaines actuels : Digital Disruption, Information Strategy & Governance, Media & Digital.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	10
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	10
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	5
Sous-total personnels non permanents en activité	7
Total personnels	17

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est un petit groupe de dix membres dont les thématiques de recherche sont variées, en mutation et produisant des publications de bon niveau. Plusieurs des professeurs seniors ont une renommée scientifique importante. L'équipe est rajeunie par les derniers recrutements de chercheurs juniors de haut potentiel. La production scientifique de l'équipe est cohérente avec la politique du CERESSEC. Cependant, sa petite taille, une stratégie assez générique, un manque de levier dans l'École Doctorale et les projets data science soulèvent des défis sur la trajectoire de l'équipe.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe est certes petite, mais ses membres seniors et juniors sont actifs dans des conférences, des organisations scientifiques et des comités éditoriaux. Les dernières recrues présentent un excellent potentiel et des possibilités d'insertion dans des réseaux internationaux. En particulier, un professeur assistant a publié deux fois dans *Management Information Systems Quarterly* et deux fois dans *Academy of Management Review*. Certains éléments de la production attestent également d'un caractère multidisciplinaire prometteur pour les travaux du CERESSEC à venir. L'initiative Metalab est une excellente plateforme que l'équipe sait très bien mobiliser pour ses recherches, pour des applications, ainsi que pour trouver des financements et recruter davantage de doctorants dans de nouveaux domaines. La IA Guild est un premier exemple de la manière dont il pourra être fait usage de cette plateforme, et constitue une initiative que la direction du CERESSEC doit renforcer dans le futur.

Points faibles et risques liés au contexte

L'équipe demeure restreinte avec quatre professeurs titulaires, dix membres sur deux sites. Elle doit faire face à une charge d'enseignement lourde, étant donné le caractère souvent obligatoire des unités d'enseignement dans le domaine. Les thématiques sont également très voire trop diverses avec peu de liens méthodologiques et les efforts collaboratifs sont encore modestes. De plus, la production scientifique est inégalement répartie entre les membres juniors et seniors, tant en volume qu'en qualité. Malgré un investissement majeur dans le domaine de la data science par l'ESSEC Business School, la présence de l'équipe est faible même dans les champs où normalement les chercheurs SI excellent, qu'il s'agisse du machine learning, de l'applied AI, ou de l'AI in enterprise systems.

Le nombre de doctorants par encadrant éligible est inférieur à la moyenne de l'unité de recherche : cinq doctorants pour dix professeurs, ce qui a pour conséquence de diminuer le levier de production des seniors et d'empêcher la montée en puissance des professeurs juniors par l'expérience d'encadrement. L'absence de post-doctorants et l'accueil d'un seul chercheur invité fragilisent l'équipe sur son potentiel de recherche. La concurrence pour les talents étant rude dans le domaine des SI, il sera probablement difficile de remplacer les chercheurs seniors avec des profils similaires à moins que le CERESSEC n'investisse spécifiquement et explicitement dans ce domaine. Une partie des publications est de très haute qualité, mais le volume global est faible, avec 1,8 articles par publiant en trois ans (2021-2023), ce qui fragilise la visibilité et constitue un risque pour la continuité des activités de l'équipe.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

La trajectoire profilée par l'équipe est assez générique : maintien des cinq thématiques mais ouvertures aux opportunités liées aux développements et aux innovations numériques, croissance du numéraire de l'équipe avec des membres polyvalents, poursuite des partenariats externes et internes de recherche. Si cette trajectoire est sensée et ancrée dans la stratégie de CERESSEC, elle manque d'arbitrages dans le choix de spécialisation, ce qui est en contradiction implicite avec la stratégie globale formulée par l'unité de recherche. Une croissance nette d'un membre sur cinq ans n'est pas une indication rassurante sur la possibilité de mener une stratégie fondée sur la polyvalence méthodologique et l'opportunisme scientifique. Une articulation plus claire entre les objectifs du CERESSEC et ceux de l'équipe peut éclaircir ce point. On peut enfin s'interroger sur le réalisme de maintenir ou d'augmenter les partenariats industriels avec une politique de recrutement internationale et polyvalente.

L'équipe est en retrait dans le programme doctoral, ce qui est en fort contraste avec la grande renommée de certains des membres seniors de l'équipe dans les comités de lecture, l'organisation des conférences et les rédactions des revues scientifiques. C'est le cas d'un chercheur au CERESSEC, expert depuis plusieurs dizaines d'années en systèmes de paiement mobiles, qui a siégé dans six jurys de thèse externes, mais qui ne semble avoir encadré qu'une seule thèse.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

La recherche de l'équipe SI est de grande qualité avec 43 % des publications en catégories 0+ et 0, la moyenne pour le CERESSEC étant de 29 %. Le volume produit est cependant inégal parmi ses membres, conséquence d'un renouvellement des chercheurs. Il convient de poursuivre l'intégration de l'équipe dans la politique scientifique de l'unité en exploitant plus et mieux les synergies possibles avec d'autres domaines. En l'absence de croissance de son effectif, l'identification de deux ou trois thématiques peut lui permettre de concentrer ses forces et de créer des collaborations entre ses membres et des opportunités de collaborations avec les autres équipes. Les efforts pour accroître le nombre de doctorants doivent également être poursuivis. Une option afin d'améliorer la visibilité des travaux de recherche et, potentiellement le financement des postes de recherche, pourrait être le développement des projets sur convention Cifre dans le secteur.

Équipe 5 : Droit, Négociation et Concertation

Nom du responsable : M. Aurélien Colson

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe se répartit dans trois pôles : un pôle Négociation-gestion des conflits, un pôle Droit et un pôle Humanités et philosophie. Le pôle Négociation-gestion des conflits travaille à partir d'une approche interdisciplinaire sur les questions de négociation ou de résolution des conflits. Le pôle Droit conduit des recherches relatives à l'organisation et à l'encadrement des affaires, sociétés commerciales et marchés dans une approche pluridisciplinaire. Le pôle Humanités et philosophie, en cours de constitution, a pour axe principal la notion d'innovation responsable dans une perspective philosophique.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Les recommandations concernant les produits et les activités de recherche pointent la difficulté de recrutement en raison de la concurrence internationale et la moindre visibilité de certaines équipes. Le renouvellement du corps professoral est un enjeu bien pris en considération par l'équipe et bien identifié comme une faiblesse. Cependant depuis 2018 l'équipe n'a accueilli que deux nouveaux enseignants-chercheurs en lien avec l'Institute of European and Comparative Law d'Oxford.

Le niveau d'interaction entre les équipes, considéré comme peu perceptible, reste un sujet de préoccupation. Considérant la recommandation de stabiliser la structure et les ressources financières, les efforts de l'équipe, de dimension modeste par rapport à d'autres, sont louables et doivent être appréciés à l'aune des spécificités du domaine de recherche. La recherche de financement n'étant pas une fin en soi, les chercheurs ont concentré leurs démarches sur des projets clés.

Sous l'angle des perspectives scientifiques et de la faisabilité du projet, l'équipe adopte une démarche construite et réaliste. L'attractivité de l'équipe en droit semble difficile dans le domaine « négociation » considérant le niveau salarial plus attractif des concurrents américains. La visibilité scientifique internationale est importante pour le centre IRENE. La production scientifique s'est internationalisée.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	10
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	2
Sous-total personnels permanents en activité	12
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	3
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	0
Sous-total personnels non permanents en activité	3
Total personnels	15

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe a bien progressé du point de vue de l'internationalisation de la production scientifique et de la visibilité de ses travaux. Consciente des contraintes liées aux difficultés de recrutement, elle développe ses activités sur ses spécificités. Elle collabore avec des universités étrangères. Le pôle Humanités et Philosophie, en construction, pourrait ouvrir de nouvelles possibilités de coopération interne. L'ancrage dans la société et la diffusion des travaux vers le grand public sont un point fort à soutenir. Le recrutement doctoral demeure une préoccupation.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe Droit, négociation-gestion des conflits est organisée selon trois pôles qui portent des thématiques potentiellement complémentaires avec un nombre de membres à peu près équivalent (cinq professeurs) entre deux des trois pôles.

La production scientifique est équilibrée entre les trois pôles et proportionnée à la taille de l'équipe. La pluridisciplinarité, l'internationalisation et l'interculturalité entretiennent l'activité scientifique.

La visibilité à l'international des membres de l'équipe avec des invitations dans des universités étrangères est un atout majeur.

Les interventions dans la sphère publique, particulièrement dans les médias nationaux sur différents sujets, sont régulières.

Le renouvellement d'une Chaire Jean Monnet, plus largement la recherche de financement sans être intensive, produit des résultats positifs. Le centre IRENE reçoit des financements du programme ERASMUS+ et de l'Ambassade du Japon. :

Le développement d'un Pôle Humanités et philosophie porté par un professeur reconnu et en lien avec plusieurs membres des autres pôles témoigne de la dynamique dans laquelle l'équipe s'inscrit.

Points faibles et risques liés au contexte

L'encadrement de doctorants en droit reste compliqué dans un contexte national de diminution du nombre de doctorants de nationalité française.

La quasi-impossibilité de recruter des professeurs français, avancée dans le rapport d'autoévaluation, devrait être questionnée, étant donné que de nombreux docteurs en droit (qualifiés au CNU) ne trouvent pas de poste au niveau national (en droit privé comme en droit public). Les domaines de spécialité recherchés compliquent sans doute ce recrutement, de même que la faiblesse des effectifs doctoraux.

La trajectoire de l'équipe est positive mais semble encore fragile compte tenu de faibles effectifs et des intérêts scientifiques peu convergents.

Le pôle Humanités et Philosophie est porté par un professeur et quatre autres professeurs des deux autres pôles y sont associés, ce qui amène à s'interroger sur l'opportunité de réorganiser les trois pôles, voire de structurer les équipes autour de ces nouvelles thématiques communes.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

La trajectoire de l'équipe est marquée par l'internationalisation de la recherche, l'augmentation de la visibilité et donc l'amélioration de l'attractivité. Il est plus difficile de saisir le positionnement de l'équipe dans l'unité de recherche. Les trois pôles sont présentés de manière distincte comme si leurs évolutions respectives étaient strictement indépendantes les unes des autres.

Deux préoccupations majeures demeurent : le recrutement et l'encadrement doctoral. L'arrivée en septembre 2024 d'une nouvelle professeure, spécialiste des domaines de la négociation et de la concertation, devrait renforcer la production de recherche académique de l'équipe.

La création d'un nouveau pôle Humanités et Philosophie appelle également à de nouveaux recrutements afin d'avancer dans la recherche de nouveaux modes de pensée et d'action en lien avec des pratiques managériales et des enjeux environnementaux.

L'augmentation de l'encadrement de thèses de doctorat et une implication plus grande dans le programme PhD de l'école sont présentées comme des objectifs à atteindre et qu'il faut accompagner par une stratégie adaptée. De ce point de vue, la trajectoire est donc moins positive dans un contexte de baisse des doctorants au plan national. L'équipe présente cependant de nombreux atouts pour attirer de nouvelles compétences y compris étrangères.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

La collaboration avec les autres équipes est riche de possibilités à exploiter dans le respect d'un travail de consolidation de l'équipe engagé depuis 2018.

Le CERESSEC devrait s'interroger sur le positionnement de cette équipe par rapport aux travaux engagés par les autres équipes, dans le sens d'une ouverture au déploiement de leurs thématiques de recherche qui peuvent certainement nourrir les questionnements scientifiques des autres équipes et favoriser les synergies pluridisciplinaires. Le pôle Humanités et Philosophie pourrait dynamiser les synergies au sein de l'équipe et avec les équipes. De fait, l'équipe peut se présenter comme la cheville ouvrière des thématiques transversales aux autres disciplines dans beaucoup de domaines.

La trajectoire de l'équipe pourrait bénéficier d'un renforcement de recrutements de professeurs de droit qui peuvent amorcer des collaborations dans les réseaux scientifiques nationaux (par exemple en lien avec les sociétés savantes des domaines concernés) et internationaux.

Le recrutement post-doctoral peut favoriser la préparation à des recrutements. De même, le renforcement de l'accueil de chercheurs invités peut conduire à de nouveaux recrutements comme cela a déjà été le cas précédemment.

Le recrutement doctoral ancré dans des réseaux internationaux de recherche participe à l'attractivité de l'équipe et pourrait particulièrement s'ouvrir aux co-tutelles de thèse. Des financements spécifiques selon les zones géographiques sont possibles notamment avec les partenaires africains.

Équipe 6 : Management
 Nom du responsable : M. Hamid Bouchikhi

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Trois grands groupes se détachent au sein de cette équipe : stratégie et théorie des organisations, comportement organisationnel/RH, entrepreneuriat et innovation. Les thématiques de l'équipe, significative par sa taille, sont très variées. Elles s'inscrivent dans les évolutions récentes du champ comme la montée en puissance du développement durable et les doubles impératifs stratégiques – profitabilité et soutenabilité. Mais d'autres thèmes plus traditionnels continuent de se développer comme les alliances, la gestion des connaissances ou l'innovation. Les travaux sont reliés aux sciences sociales « fondamentales » telles que l'économie, la sociologie et la psychologie.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Les efforts pour prendre en compte les recommandations du précédent rapport sont notables. Le turnover des jeunes chercheurs était déjà noté en 2018 et cela continue d'être une difficulté. L'équipe reconnaît les problèmes liés aux travaux sur le campus et la concurrence pour recruter les meilleurs chercheurs. Comme le note le rapport d'autoévaluation, l'équipe reste cependant très attractive, avec 145 candidatures pour trois postes l'année passée. Conformément aux recommandations, l'équipe entrepreneuriat et innovation s'est étoffée et les efforts d'interdisciplinarité entre les trois groupes de l'équipe sont clairs et parfaitement illustrés par les efforts et les profils de différents chercheurs (en particulier parmi les nouveaux recrutements).

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	38
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	1
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	39
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	3
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	15
Sous-total personnels non permanents en activité	18
Total personnels	57

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est remarquable par sa productivité, la qualité de ses travaux et la grande diversité de ses approches scientifiques. Bien que trois groupes se détachent, les membres de l'équipe transcendent ces frontières disciplinaires. Elle a continué de progresser de manière notable depuis 2018 avec des chercheurs établis dont les travaux s'affirment et gagnent en reconnaissance à l'international et de nouveaux collègues dynamiques et talentueux. Un des obstacles à la pérennisation de cette dynamique est le turnover des jeunes chercheurs, encouragé par la compétition internationale.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe est une des plus significatives pour le CERESSEC, à la fois en termes de taille et de productivité. Cette équipe comprend à la fois des chercheurs en comportement organisationnel, mais aussi stratégie/théorie des organisations et entrepreneuriat/innovation. Dans de nombreuses institutions, ces groupes sont séparés : les réunir ici permet des collaborations intéressantes et des travaux à l'intersection de ces champs, ainsi qu'un réel effet d'aspiration pour les jeunes chercheurs qui sont exposés à une diversité de travaux et de traditions scientifiques.

Plusieurs chercheurs établis et ayant fait leurs armes au CERESSEC tirent l'équipe vers le haut par leurs publications, leur engagement dans des équipes éditoriales comme celle du Journal of Management. D'excellents chercheurs en milieu de carrière sont aussi parfaitement connus de leurs pairs pour des contributions d'importance sur des thèmes comme la modélisation formelle.

De nouveaux recrutements ont aussi permis d' étoffer les équipes, au niveau senior et au niveau junior. Il y a donc une belle dynamique dans laquelle les chercheurs émergents bénéficient d'un environnement stimulant. De nombreux chercheurs de cette équipe travaillent à la frontière de plusieurs disciplines et les distinctions entre entrepreneuriat, théorie des organisations et comportement organisationnel sont transcendées. Les thématiques sont variées et ont suivi les tendances pour s'adapter à la fois au besoin d'impact pratique mais aussi aux domaines d'intérêt des meilleures revues.

De vrais efforts sont mis en place pour favoriser l'impact sur les praticiens. Il convient de noter des initiatives ponctuelles, comme par exemple, l'outil sur les identités de carrière, mais aussi des initiatives de grande envergure comme la Chaire Philanthropie avec de nombreux efforts de vulgarisation et de vascularisation avec le secteur. Elles réunissent tous les ingrédients de la recherche du futur : rigoureuse et de haut niveau, mais aussi transmise via l'enseignement et l'engagement. L'expérience inspirante menée au théâtre du Marais en est une illustration.

Points faibles et risques liés au contexte

Le départ de quatre chercheurs productifs au niveau junior peut être considéré comme inévitable dans un contexte de concurrence accrue entre institutions pour le recrutement des meilleurs chercheurs. L'installation de chercheurs étrangers en France peut aussi être difficile en raison de la langue et de la culture et cela pourrait expliquer ces difficultés. Il faut se poser la question des éléments distinctifs qui permettent au CERESSEC de retenir ces chercheurs : le cadre de vie français, la flexibilité et les incitations, ainsi qu'une équipe de haut niveau sont des éléments qu'il ne faut pas hésiter à mettre en avant. De nombreux très bons chercheurs en milieu de carrière sont fidèles à l'institution, ce qui montre que le CERESSEC a tous les atouts pour retenir ses professeurs.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe s'est d'abord diversifiée grandement en recrutant de nouveaux membres dans son équipe sur des sujets négligés comme l'entrepreneuriat et des chercheurs à l'intersection de grands domaines comme entrepreneuriat et théorie des organisations. Ensuite l'équipe a aussi amélioré sa productivité en termes de nombre d'articles de recherche mais aussi en termes de qualité : plus de publications dans les meilleures revues, bien réparties entre les membres de l'équipe.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Il faut continuer de réfléchir à la fidélisation des jeunes chercheurs. Pendant la visite, les membres du CERESSEC ont clairement exprimé les forces de l'unité de recherche : un système de points qui offre des opportunités pour l'interdisciplinarité et une culture collaborative. Il faut mettre en avant ces points et un esprit de corps dans l'équipe management. Par exemple, l'équipe pourrait organiser des « writing retreats » pour souder ses

membres, et un séminaire au cours duquel les manuscrits en révision sont discutés. Cela mettrait en avant la force de cette équipe et l'investissement qui est fait pour soutenir les jeunes chercheurs.

Positionner et présenter le processus de tenure comme un processus de développement personnel qui vise à encourager et encadrer plutôt qu'à punir peut aussi aider.

Enfin, au-delà de la culture de l'équipe, il faudrait mettre en avant la qualité de vie dans le contexte français, par exemple l'éducation et l'hôpital public, qui ne sont pas forcément pris en compte dans les salaires.

Créer des pôles de reconnaissance autour de certains thèmes comme l'entrepreneuriat et la soutenabilité peut aussi aider à intégrer ces jeunes chercheurs.

Il faut croire que les nouveaux locaux constitueront également un excellent facteur d'attraction à mettre en avant.

Équipe 7 : Marketing
 Nom du responsable : M. Marc Mazodier

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les thématiques de recherche sont librement choisies par les professeurs de l'équipe qui sont toutefois encouragés à mener des projets en lien avec le marketing durable et inclusif, l'entrepreneuriat, et le développement et l'utilisation de l'intelligence artificielle pour optimiser les décisions marketing.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Les deux recommandations du précédent rapport sont que (i) les sous-thèmes apparaissent trop général alors que les publications témoignent d'expertises qui n'apparaissent pas dans l'équipe et qui peuvent nuire à la visibilité et à l'attractivité de l'équipe malgré sa très grande qualité ; (ii) la stratégie formulée en termes de thèmes de recherche développés est absente.

Pour y répondre l'équipe a repensé sa stratégie autour des trois thèmes du projet RISE 2020-2024 de l'ESSEC Business School. Cela lui a permis de poursuivre son activité de publications à un très haut niveau. Cela devrait lui permettre à terme de collaborer beaucoup plus avec les autres équipes. Cela ne semble pas encore être le cas.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	23
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	23
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	3
Personnels d'appui non permanents	1
Post-doctorants	0
Doctorants	9
Sous-total personnels non permanents en activité	13
Total personnels	36

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est reconnue pour sa production scientifique et son implication dans des réseaux académiques. Elle sait développer des liens avec les acteurs socio-économiques à travers des chaires notamment. Elle manque toutefois de projets collaboratifs structurants.

Points forts et possibilités liées au contexte

L'équipe comporte 23 membres professeurs permanents. Son rayonnement scientifique repose sur ses publications en croissance régulière sur la période dans des revues très bien évaluées par le classement de

l'institution et le classement FNEGE. Il peut s'agir du Journal of Product Innovation Management, Marketing Science, Journal of marketing Research, etc. Les responsabilités dans sociétés savantes ou auprès des revues reconnues dans le champ tel le congrès EMAC, la rédaction en chef permanente ou invitée de Décision marketing, le Journal of consumer Marketing contribuent également au rayonnement de l'équipe. On peut aussi noter l'accueil régulier d'étudiants en PhD, un à trois par an dont sept ont soutenu pendant la période. Les membres de l'équipe marketing participent régulièrement aux congrès internationaux. L'ensemble de ces éléments participent au rayonnement et à la visibilité du CERESSEC à l'échelle internationale. Par ailleurs, l'équipe organise des séminaires qui permettent aux membres de l'équipe d'échanger sur leur projet de recherche, y compris avec des chercheurs de HEC, de l'INSEAD ou des professeurs invités internationaux. L'équipe a accès aux différents équipements, dont le MetaLab.

Enfin, et c'est un point fort de l'équipe, certains membres sont très investis dans l'inscription de leurs recherches dans la société. Les relations avec les acteurs socio-économiques s'incarnent dans quatre chaires, sur le secteur de la beauté, sur le secteur du luxe, sur la grande consommation et sur l'industrie alimentaire. Les membres interviennent également régulièrement dans des médias à audience nationale, comme The conversation ou l'émission C dans l'air.

Points faibles et risques liés au contexte

L'équipe manque de projets collectifs et de collaboration entre ses membres. Les thématiques sont dispersées : management responsable et inclusif, IA, Innovation, la gestion de la marque, logistique, etc. Cela nuit à la visibilité et à l'attractivité de l'équipe. Par ailleurs, tous les membres ne publient pas d'articles scientifiques pendant la période même s'ils participent à d'autres types de production (chapitres d'ouvrage par exemple). Concernant les PhD, la sélectivité des étudiants est forte, mais le nombre d'abandons – cinq sur 21 indiqués ou deux sur les onze inscrits pendant la période – doit sans doute être questionné.

Enfin l'équipe ne s'inscrit pas dans des démarches de réponses à des appels à projets. Ceci s'explique toutefois par l'absence de besoin de financement pour mener des recherches, les chaires et CY initiative apportant des ressources déjà conséquentes.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

Même si les recherches des différents membres de l'équipe peuvent s'inscrire dans les grandes lignes de la stratégie scientifique du CERESSEC, l'équipe gagnerait à se rassembler autour de problématiques communes. L'équipe indique toutefois vouloir se centrer sur les thèmes du marketing responsable et de l'IA et souhaite augmenter à la fois son effectif sur ces thématiques de recherche et organiser des ateliers et conférences en lien avec celles-ci. Dans cette perspective, l'équipe pourra gagner à moyen terme en visibilité et en cohésion.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

La réponse à des appels à projets en commun pourrait être une manière de créer plus de collaborations, en particulier sur des thématiques identifiées comme porteuses d'un programme scientifique. Par ailleurs, développer des co-directions de PhD sur des thématiques choisies par l'équipe pourrait favoriser le rapprochement des thèmes de recherche et ainsi les collaborations.

Équipe 8 :

Management des opérations et recherche opérationnelle

Noms des responsables : M. Félix Papier et Mme Ivana Ljubic

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

L'équipe de recherche est structurée autour de six thématiques : (i) « Supply chain management » (SCM) et « Sustainable SCM » ; (ii) « Management logistique » ; (iii) « Manufacturing et management de la qualité » ; (iv) « Management de la technologie et développement de nouveaux produits » ; (v) « Management de projet » ; (vi) « Innovation dans les services ». Les recherches menées par l'équipe mobilisent des méthodologies quantitatives de modélisation et d'optimisation.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport soulignait « la taille réduite de l'équipe qui pouvait être problématique notamment du fait de prises de fonction importantes de deux professeurs du thème » et la nécessité de « poursuivre leur stratégie de visibilité vis-à-vis de l'extérieur pour accroître leur visibilité et de fait leur attractivité ».

Le recrutement de deux chercheurs pendant la période et l'ouverture de deux postes pour la prochaine période attestent une volonté d'augmenter l'effectif dans un contexte de recrutement international très concurrentiel. Par ailleurs, les chercheurs confirmés qui avaient des responsabilités lourdes n'en ont plus à la fin de la période et ont pleinement réintégré le groupe de recherche. En lien avec l'économie circulaire, une chaire de l'Économie circulaire a été créée en partenariat avec trois entreprises. Elle devrait permettre dans les prochaines années de contribuer à développer la visibilité de l'équipe de recherche vis-à-vis son environnement.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	10
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	10
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	1
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	1
Doctorants	7
Sous-total personnels non permanents en activité	9
Total personnels	19

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

L'équipe est de très petite taille, même si les effectifs sont en croissance. Elle est néanmoins très visible par ses publications scientifiques, ses participations aux conférences internationales et dans divers comités éditoriaux. C'est l'équipe la plus « productive », si l'on se rapporte au nombre de chercheurs publiants, le plus faible des équipes de recherche. La formation doctorale reste toutefois à consolider et constitue un point d'amélioration. La production scientifique n'est également pas répartie de manière homogène entre les membres de l'équipe, même si tous les chercheurs de l'équipe sont publiants.

Points forts et possibilités liées au contexte

Les 49 publications pendant la période sont nombreuses au regard de l'effectif de l'équipe et de très bonnes qualités. On compte trois publications dans la revue internationale *Operations Research* qui est une des revues de référence dans le domaine de la recherche opérationnelle. Les chercheurs de l'équipe sont fortement impliqués dans la communauté. Deux chercheurs ont des responsabilités éditoriales, même si on peut regretter que ce soit dans les mêmes revues. De nombreuses animations scientifiques de la communauté sont assurées par l'équipe, comme l'organisation de cinq conférences pendant la période. L'équipe s'est distinguée en interne ainsi que dans sa communauté académique, notamment par l'obtention de cinq prix. Dix chercheurs invités ont été accueillis au cours de la période, ce qui atteste la visibilité et la reconnaissance de l'équipe au niveau international. Les doctorants sont encouragés à publier et le font de façon importante. Ainsi vingt articles ont été publiés par les huit doctorants de l'équipe. L'équipe dispose de moyens financiers et humains par ses réponses à appels à projets (post-doctorants par exemple).

Points faibles et risques liés au contexte

On peut regretter que seuls trois ou quatre chercheurs concentrent la majorité de l'activité de l'équipe de recherche en termes de publications, conférences, prix, etc. Il apparaît par ailleurs que certaines thématiques semblent secondaires et finalement assez peu présentes dans les recherches. C'est le cas de la gestion des risques. Le recrutement de doctorants reste très en deçà du potentiel de l'équipe, avec un seul doctorant par an. Les collaborations avec les autres équipes restent encore modestes alors même que les thématiques de recherche de l'équipe sont transverses et que des sujets sont communs à d'autres équipes, comme le ciblage personnalisé en marketing. Sur certaines recherches, l'équipe importe des compétences méthodologiques – c'est le cas des recherches sur les réseaux sociaux et de communication qui ne sont pas traités par l'équipe — et peut faire craindre un risque de dispersion, voire d'essoufflement. La question de la fidélisation des chercheurs dans un marché très compétitif se pose également pour cette équipe, même si l'on note une croissance de l'effectif grâce à des recrutements, notamment de post-doctorants.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

La trajectoire précédemment initiée va être poursuivie sur toutes ces dimensions. Ainsi, l'équipe souhaite continuer à travailler sur des thématiques en lien avec celles du CERESSEC, notamment la soutenabilité. La chaire mondiale de l'économie circulaire doit lui permettre de porter de nouveaux projets. Des applications vont être également développées pour soutenir des recherches ayant trait à la logistique urbaine et tout particulièrement celle de la logistique du « dernier kilomètre ». La modélisation restera au cœur des méthodologies mobilisées par l'équipe. Le recrutement de deux chercheurs en 2024 va permettre à l'équipe d'avoir de nouvelles ressources et compétences qui lui permettront de répondre à plus d'appels à projets.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Les derniers recrutements ont donné lieu à des collaborations entre chercheurs de l'équipe qui se sont traduites par des publications. Il faut poursuivre cette dynamique et l'étendre à des collaborations inter-équipes qui restent encore trop marginales malgré le fait qu'elles soient au cœur de l'animation souhaitée par la direction de l'unité de recherche.

Le co-encadrement de doctorants, avec des universités proches comme avec l'Université Gustave Eiffel pour le « dernier kilomètre » ou des chercheurs travaillant sur le management de la chaîne logistique dans les sciences de gestion et du management (Association AIRL-SCM), peut être un levier pour recruter des doctorants.

Équipe 9 :

Statistiques

Noms des responsables : MM. Guillaume Chevillon et Jeroen Rombouts

THÉMATIQUES DE L'ÉQUIPE

Les thématiques de l'équipe sont très diversifiées et sont regroupées, comme cela est dit dans le rapport, sous le parapluie « Analyse de données ». On y retrouve des contributions à l'économétrie théorique et appliquée, aux statistiques à grande dimension sous l'angle de la collecte ou du traitement, à la statistique computationnelle et à l'analyse de valeurs extrêmes issues des queues de distributions.

PRISE EN COMPTE DES RECOMMANDATIONS DU PRÉCÉDENT RAPPORT

Le précédent rapport (i) s'interrogeait sur la question des moyens mis à la disposition de l'équipe, (ii) suggérait d'accroître la taille de l'équipe, et (iii) soulignait la nécessité d'améliorer la formation doctorale. La mise à disposition de ressources, en particulier informatique semble en très bonne route. L'accroissement de la taille de l'équipe est également au rendez-vous. Celle-ci a doublé sur la période. La mise en place d'un encadrement doctoral dans l'équipe est plus récente. Elle remonte précisément à 2022-2023. L'équipe accueille à ce jour trois doctorants et aucune thèse n'a été soutenue pendant la période d'évaluation.

EFFECTIFS DE L'ÉQUIPE : en personnes physiques au 31/12/2023

Catégories de personnel	Effectifs
Professeurs et assimilés	12
Maîtres de conférences et assimilés	0
Directeurs de recherche et assimilés	0
Chargés de recherche et assimilés	0
Personnels d'appui à la recherche	0
Sous-total personnels permanents en activité	12
Enseignants-chercheurs et chercheurs non permanents et assimilés	2
Personnels d'appui non permanents	0
Post-doctorants	0
Doctorants	3
Sous-total personnels non permanents en activité	5
Total personnels	17

ÉVALUATION

Appréciation générale sur l'équipe

Il s'agit d'une équipe de très petite taille, même si les effectifs sont en hausse. Elle est néanmoins très visible par ses publications scientifiques, par la participation aux conférences internationales et à divers comités éditoriaux. La formation doctorale est cependant presque inexistante et constitue un point d'amélioration. La production scientifique, essentiellement sous forme d'articles, est conséquente. Un article en moyenne est publié par membre chaque année. Cette production est répartie de manière homogène entre les membres de l'équipe.

Points forts et possibilités liées au contexte

Cette équipe de petite taille est néanmoins très visible à travers la production scientifique de ses membres. Les supports de publication sont principalement des revues largement reconnues au niveau international. Les membres de l'équipe participent également à un nombre important de conférences et interviennent comme rédacteurs associés dans plusieurs revues de premier plan.

La production de l'équipe est imposante. En enlevant les trois membres récemment arrivés en 2023, le taux de publication est de l'ordre d'un article par an et par membre. Cette production est, par ailleurs, très bien répartie entre les membres de l'équipe.

L'équipe a également développé un ensemble de partenariats avec le milieu socio-économique. Mais le frein réside essentiellement dans la taille de l'équipe et donc dans le temps disponible pour cette activité.

Points faibles et risques liés au contexte

L'un des points faibles de cette équipe reste sa taille. Cela peut la fragiliser en cas de départ d'un de ces membres. Mais, en l'état, cela ne lui permet pas d'atteindre une taille critique pour répondre efficacement à toutes les sollicitations, tant en interne qu'en externe.

Le second point faible est l'accès aux doctorants. Le flux d'entrée reste pour le moment très modeste, privant ainsi l'équipe de la dynamique qu'impulse généralement la présence d'une formation doctorale.

Analyse de la trajectoire de l'équipe

L'équipe a pleinement conscience de ces deux points faibles que sont la masse critique et le programme doctoral. Concernant le premier point, elle se propose de maintenir une stratégie de recrutement mais à un rythme permettant de garantir la cohérence de l'équipe. Elle pense également renforcer son programme de formation doctorale mais cela, compte tenu de la spécificité de l'équipe, devrait induire des modifications dans le PhD program de l'ESSEC Business School.

L'équipe veut également être en phase avec la politique générale de l'unité de recherche concernant, en particulier, le développement de recherches autour de l'Intelligence artificielle et, plus généralement, son implication dans l'ESSEC Business School à propos de la formation continue.

RECOMMANDATIONS À L'ÉQUIPE

Cette équipe très productive d'un point de vue scientifique, avec un portefeuille de projets pertinent et aisément finançable, reste néanmoins de petite taille. Il serait opportun de la renforcer afin d'atteindre un seuil critique garantissant sa stabilité et lui permettant de répondre aux diverses sollicitations.

La recherche d'une masse critique va de pair avec le développement d'une formation doctorale. Mais l'accroissement du nombre de doctorants en statistiques requiert également plus de financements dédiés ainsi qu'une politique proactive de l'équipe afin de les recruter.

DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

DATE

Début : 26 septembre 2024 à 8h30

Fin : 26 septembre 2024 à 16h30

Entretiens réalisés : en présentiel

PROGRAMME DES ENTRETIENS

08h20-08h45	Accueil et visite du campus (Tour de la Recherche en travaux, etc.)
08h45-09h00	Réunion de démarrage du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique
09h00-09h15	Entretien à huis clos avec la direction du centre de recherche
09h15-10h00	Entretien à huis clos avec le directeur général et le doyen des professeurs
10h00-10h15	Pause
10h15-11h15	Réunion plénière en présence de l'ensemble des membres de l'unité de recherche, y compris les chercheurs associés et les émérites
11h15-12h00	Réunion du comité d'experts à huis clos en présence du conseiller scientifique
12h00-13h00	Déjeuner
13h00-13h30	Entretien à huis clos avec les personnels chercheurs et enseignants-chercheurs statutaires
13h30-14h00	Entretien à huis clos avec les doctorants et les post-doctorants
14h00-14h30	Entretien à huis clos avec les personnels d'appui à la recherche : ingénieurs, techniciens et administratifs
14h30-14h45	Pause
14h45-15h30	Entretien à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique
15h30-16h00	Entretien à huis clos avec la direction du centre de recherche
16h00-16h15	Entretien à huis clos du comité d'experts en présence du conseiller scientifique
16h15	Fin de la visite

OBSERVATIONS GÉNÉRALES DES TUTELLES

HCERES

Monsieur le Président
2 Rue Albert Einstein
75013 Paris

Cergy, le 19 décembre 2024

Groupe ESSEC

3, avenue Bernard Hirsch
CS 50105 Cergy
95021 Cergy-Pontoise Cedex
France
Tel. +33 (0)1 34 43 30 00
Fax +33 (0)1 34 43 30 01
www.essec.edu

Association Loi 1901 - Siren : 775 663 958
TVA Intracommunautaire/Intra-Community
VAT: FR 07 775 663 958

ESSEC Executive Education

ESSEC Executive Education
2, place de La Défense
CNIT BP 230
92053 Paris-La Défense
France
Tel. +33 (0)1 46 92 49 00
www.executive-education.essec.edu

Établissement privé de formation continue
Agrément de l'État n° 11 95 01984 95

ESSEC Asia-Pacific

5 Nepal Park
Singapore 139408
Tel. +65 6884 9780
www.essec.edu/asia

ESSEC is registered in Singapore as a Private
Education Institution under the number
200511927D

ESSEC Africa

Plage des Nations - Golf City
Route de Kénitra - Sidi Bouknadel
(Rabat-Salé)
Morocco
Tel. +212 (0)5 37 82 40 00
www.essec.edu

SARL AU
RC: 354 465 - Taxe professionnelle: 32283441
IF: 18798969 - ICE: 001566954000053
Numéro d'autorisation du ministère de
l'Éducation nationale et de la formation
professionnelle: 456/16

Objet : Observations du Directeur général

Monsieur le Président,

J'ai pris connaissance du rapport définitif faisant suite à la visite du comité d'experts du Hcéres, qui s'est tenue le 26 septembre dernier sur le campus de l'ESSEC à Cergy.

Je tiens à vous remercier chaleureusement pour la qualité du suivi et les précieux conseils apportés à l'ESSEC tout au long du processus d'autoévaluation. Je salue également l'attention bienveillante que Madame la Présidente et l'ensemble du comité ont portée au centre de recherche ainsi qu'à l'ensemble de ses parties prenantes, incluant ses neuf équipes de recherche et son programme doctoral.

Cette évaluation du centre de recherche intervient à un moment stratégique pour notre institution. En effet, début octobre 2024 a été lancée la nouvelle stratégie TRANSCEND de l'ESSEC, marquant une ambition renouvelée en matière de recherche et de transdisciplinarité. De plus, début septembre 2024, un nouveau Doyen des professeurs et une nouvelle Directrice de la recherche ont pris leurs fonctions. Cette conjoncture est l'occasion de repenser le rôle du centre de recherche, afin de le faire évoluer vers une structure d'animation de la recherche plutôt qu'un simple guichet d'accompagnement.

Dans cette perspective, une réflexion cross-campus sur la stratégie de recherche est en cours et aboutira courant 2025. Elle intégrera les recommandations du Hcéres et visera à renforcer le rôle du centre de recherche en fédérant les équipes et en stimulant l'innovation scientifique et pédagogique.

Je tiens à exprimer mes plus sincères remerciements pour le travail rigoureux accompli par les membres du comité. Votre analyse approfondie des risques éthiques, partenariaux, liés à l'intelligence artificielle et à la science ouverte sera une ressource précieuse pour compléter l'évaluation des risques menée à l'échelle de notre établissement. Cette analyse devra désormais être déclinée au sein du centre de recherche afin d'assurer une cohérence stratégique et opérationnelle.

Je vous prie d'agréer Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.


Vincenzo Vinzi
Directeur Général
ESSEC Business School

Les rapports d'évaluation du Hcéres
sont consultables en ligne : www.hceres.fr

Évaluation des universités et des écoles

Évaluation des unités de recherche

Évaluation des formations

Évaluation des organismes nationaux de recherche

Évaluation et accréditation internationales



19 rue Poissonnière
75002 Paris, France
+33 1 89 97 44 00

